

THESE
pour l'obtention du
DOCTORAT DE AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

Ecole doctorale 356 « Cognition, langage, éducation »
CEPERC – CNRS, UMR 7304, EPistémologie et ERgologie Comparatives

Discipline : philosophie

Les « conditions de travail » :
proposition de modélisation pour l'usage
Entre épistémologie et philosophie sociale,
un mode de traitement ergologique du concept

Présentée et soutenue publiquement le 12 décembre 2013
par Muriel PREVOT-CARPENTIER

Jury :

Mme Gabriella Crocco, Professeur, Aix-Marseille Université, Examinatrice

M. François Daniellou, Professeur, Institut Polytechnique de Bordeaux, Rapporteur

M. Emmanuel Gabellieri, Professeur, Université Catholique de Lyon, Examineur

M. Stéphane Haber, Professeur, Université de Paris Ouest Nanterre La Défense, Rapporteur

M. Yves Schwartz, Professeur émérite, Aix-Marseille Université, Directeur de thèse

Remerciements

Mes premiers remerciements sont adressés à mon directeur de thèse, Yves Schwartz, pour sa si grande patience et son enseignement philosophique, et au regretté Jacques Duraffourg qui par un code de salade m'a fait entrer dans l'ergonomie.

Je tiens à remercier les membres du jury d'avoir accepté d'évaluer ma thèse et de l'apport qu'ont représenté leurs travaux de recherche pour ma propre réflexion.

Je remercie également ceux qui ont permis et soutenu cette convention CIFRE dans le monde professionnel : Hubert Peurichard, André Kintzuger, Bernard Ménard, Martine Arakilian, pour le service des relations sociales de l'ANPE ; mais aussi les agents et formateurs qui ont participé à ce projet, et particulièrement Marie Ibar.

Je n'oublie pas ce que je dois aux membres du groupe de travail du CNHSCT, avec une pensée spéciale pour Jean Huguenot, ainsi qu'à Pascal Sabater et Sylvette Uzan-Chomat qui ont porté, au nom du SNU, des suites pour cet Observatoire.

Merci à l'ensemble de l'équipe de l'Institut d'Ergologie, en particulier Renato Di Ruzza, Rémy Jean et Christiane Mirtillo ainsi que les membres du séminaire doctoral qui ont accompagné et nourri mes questionnements : Mariagrazia, Gaspard, Edouard, Nathalie, Pierre, Stéphanie, Tine, Xavier, Fatima, Sophie, Thibaud, et tous ceux qui y ont participé au fil des années.

Merci aux amies des marches entre vignes et canal.

Merci à ma famille, fort sollicitée.

A Nicolas, Angèle, Eléonore

« J'ai été le cas sur lequel on déroule la procédure, et c'est une chose bien connue que, chaque cas étant unique, celle-ci à un moment ou à un autre doit être adaptée »

Elisabeth Filhol, *La Centrale*, [2010] Folio, Paris, 2011, p 34.

Résumé

Les « conditions de travail » : proposition de modélisation pour l'usage *Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement ergologique du concept*

A partir d'une problématique suscitée par l'élaboration de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) auquel nous avons participé en Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE), la thèse retrace les généalogies conceptuelles qui ont amené aux visions actuelles du concept de « conditions de travail », qui s'est institutionnalisé en France vers 1970 en restant sans définition. Marqué au niveau de sa structure par une conception factorielle issue de la division du travail, et par une conception séquentielle issue du taylorisme qui s'y est superposée, il se constitue progressivement au niveau de son sens dans les débats du XIX^e siècle dans une dialectique entre droit-liberté et pouvoir-domination qui s'apparente à une conception politique des conditions pour le travail, subsumée à partir du mouvement de rationalisation du début du XX^e siècle par une conception organisationnelle de conditions entièrement normées ou normables. Ces conditions tendent alors à être traitées dans des négociations institutionnelles, en désadhérence de la dialectique permanente et sans cesse renouvelée du normatif et du normé dans l'activité. Cette distance entre le concept et la vie est une usurpation épistémologique dont nous proposons le dépassement par une modélisation ergologique du concept mettant en visibilité les multiples entités de débats de normes, et donc de valeurs, du micro au macro dans l'espace social. Ce mode de traitement renouvelé du concept au profit de ceux qui travaillent, favoriserait l'émergence d'alternatives laissées en pénombre dans l'activité, sources potentielles de performance pour les entités productives.

Mots-clés : conditions de travail, débat social, activité, division du travail, scientisme, normes, normativité, valeurs, ergologie, alternatives.

Centre d'EPistémologie et d'ERgologie Comparatives
CEPERC – UMR 7304
Aix Marseille Université
Maison de la Recherche
29, avenue Robert Schuman
13621 Aix-en-Provence Cedex 1

Abstract

The « working conditions » : modeling proposal for use

Between epistemology and social philosophy, an ergological approach for processing the concept

Stemming from an issue concerning the creation of the observatory of the working conditions within the French National Employment Agency (ANPE) that we participated in as beneficiary of an industrial research grant (CIFRE), the thesis retraces the conceptual genealogies that led to the current views on the concept of « working conditions », which was institutionalized in France around 1970 but remain undefined. Initially structured according to a factorial understanding based on the division of labour, then extended using sequential design derived from taylorism, its meaning is progressively built during the nineteenth century through dialectics between rights-freedom and authority-domination which refers to a political understanding of the working conditions, subsumed from the early twentieth century's rationalization movement by an organizational design of fully standardized or standardizable conditions. These conditions then tend to be exploited within institutional negotiations, being disconnected from continuously renewed dialectics between normative and normed in activity. This gap between the concept and real life is an epistemological usurpation which we propose to surpass using an ergological way of modeling the concept that brings visibility to multiple groups of debates regarding standards, and therefore values, from micro to macro in the social space. This renewed way of addressing the concept which benefits to those who work, could promote the emergence of alternatives left in the semi-darkness of the activity, potential sources of performance for productive groups.

Keywords : working conditions, social debate, activity, division of labour, scientism, standards, normativity, values, ergology, alternatives.

Table des matières

INTRODUCTION : DES « CONVOCATIONS » A PENSER LE CONCEPT	17
Le concept de « conditions de travail » : objet composite	19
Définitions empiriques	19
Contextes d'utilisation	24
Définitions d'usage	29
L'origine du projet de thèse : une demande de « photographie »	38
Des relations antagoniques autour de l'« objet » de recherche	42
Un dispositif pluri institutionnel	43
Le cahier des charges : un exercice d'équilibriste	47
Une conception du travail et des rapports sociaux qui fait patrimoine : tentative de décentrement	53
Quelles « conditions de travail » pour l'Observatoire de l'ANPE ?	58
Des « conditions » qui dépassent la situation : l'influence d'un nouveau modèle de gestion sur l'activité	58
La neutralisation des variabilités locales au nom de l'uniformité du service à rendre	64
Les configurations d'activité mises en place par les agents : stratégies individuelles et collectives, arbitrages et débats de valeurs	72
L'écueil du concept	82
Un début d'appropriation de la complexité des « conditions de travail »	84
Repli sur des données quantitatives et entrecroisement des points de vue professionnels	91
Cadre théorique : une démarche ergologique, à la croisée de l'épistémologie et de la philosophie sociale	99
Problématique : un concept figeant en attente d'un usage critique	103
1. LE CONCEPT DE « CONDITIONS DE TRAVAIL » : QUELS HERITAGES PHILOSOPHIQUES ?	111
1.1 La fabrication philosophique de la notion de « condition »	113
1.1.1 Un premier jalon : la condition logique	114
1.1.2 E. Kant : les conditions de l'expérience	117
Les conditions transcendantales de l'expérience	118
L'unité du sujet transcendantal	118
La critique fechnérienne de l'impossibilité kantienne de fonder une science du sujet	120
1.2 La réflexion sur la division du travail	122
1.2.1 Aux ferments du libéralisme, le paradoxe de B. Mandeville	123
1.2.2 <i>The Scottish enlightenment</i> : des « conditions » aux effets déshumanisants, indispensables pour le développement	129
A. Ferguson, le morcellement de l'homme	130
A. Smith, la perfection du travail simplifié	136
1.3 K. Marx : la matérialisation du concept de « condition »	144
1.3.1 La théorisation du mode de production capitaliste	144
Une conception révolutionnaire : la transformation du monde	145
Le double caractère du travail	147
Le « <i>travail concret</i> » subsumé par le « <i>travail abstrait</i> »	151
1.3.2 Des conditions entre aliénation et « <i>insubordination</i> »	152
De l'aliénation à la « dépossession »	153
Le procès de travail pris dans la « <i>tension de la volonté</i> »	157
L'« Enquête ouvrière » de K. Marx	161

2. LE LONG XIX^E SIECLE : DES « CONDITIONS » POUR LE TRAVAIL	167
2.1 Des « conditions » qui dégradent la vie et la santé des travailleurs ?	169
2.1.1 Des « conditions » qui changent avec le développement des formes capitalistes de production	171
Un détour dans notre parcours de recherche : la naissance du compagnonnage	173
« Révolution industrielle » ou évolution des modes de travail ?	176
Evolution du rapport au temps, évolution du rapport à l'espace	182
2.1.2 La tradition hygiéniste : quelles « conditions » pour préserver la santé des corps ?	186
B. Ramazzini, précurseur du lien entre « conditions » et effets du travail	188
L. R. Villermé : entre « conditions de travail » et hygiénisme pour la « condition ouvrière »	191
2.2 La dénonciation politique des « conditions » de l'exploitation	199
2.2.1 Le refus de la misère et de la paupérisation, figures de l'« indignation »	201
E. Buret : « <i>un cri d'alarme sur la misère ouvrière</i> »	202
F. Tristan : la mise en évidence des « conditions de travail » au féminin, et l'appel à l' <i>Union ouvrière</i>	208
2.2.2 F. Engels : la mise en accusation des rapports sociaux instaurés par le capitalisme	216
2.3 Des voies diverses vers le progrès social : inventer, déterminer ou réformer les « conditions »	220
2.3.1 Le socialisme utopique : créer des « conditions » idéales de travail et de vie	221
R. Owen : coopérer sans conflit et modifier les « circonstances »	222
J.-B. Godin : le fouriérisme pour modèle dans l'incarnation des conditions	227
L. Blanc, parler de l'organisation du travail avant la révolution politique	234
2.3.2 Le paternalisme : favoriser un « industrialisme ouvrier » en liant « conditions » de travail et de vie	244
2.3.3 Le catholicisme social : entre emprise et humanisme	248
Une encyclique fondatrice sur la « <i>question ouvrière</i> », <i>Rerum Novarum</i>	249
Réformer sans bouleverser l'échiquier social : aménager des « conditions de travail » dignes par la consommation	251
3. DE LA MISE EN SCIENCE A SES PREMIERES CRITIQUES : DES PROCESSUS D'« USURPATION » DE L'ACTIVITE HUMAINE	255
3.1 Le scientisme et la première psychologie expérimentale	259
3.1.1 Aux origines de la psychologie expérimentale, la psychophysique	260
3.1.2 La psychotechnique : une discipline née de la problématique de l'usure posée par les conditions du travail humain	265
Le développement d'une gestion des personnes et des conditions du travail : politique et organisation du travail	266
La possible résolution de la question sociale par la science	271
L'affirmation continue de la scientificité de la discipline par la maîtrise des conditions expérimentales	275
3.1.3 L'Organisation Scientifique du Travail : « scientiser » les « conditions » de la production	279
La maîtrise des « conditions de travail » : F. W. Taylor ou l'introduction d'un nouveau paradigme	280
Des séquences d'action insérées dans un régime mécanique : les « conditions » du travail à la chaîne	289
Diffusion, hybridation et subordination au modèle de rationalisation des « conditions de travail »	293
3.2 L'affirmation de la spiritualité : s'engager pour transformer les « conditions » d'existence	306
3.2.1 Simone Weil, <i>La Condition ouvrière</i> au prisme de l'OST	308
Les effets des conditions de travail : « monotonie » et « intensité »	309
Des conditions de travail tournées vers la production : « exploitation » et « oppression »	316
Les grèves de « la joie »	318
La recherche d'une autre forme de conception des conditions de travail	321
3.2.2 Le personnalisme chrétien : des « conditions » au-delà de l'individu	329
La personne « <i>créatrice</i> »	330
Le refus d'utiliser la personne comme « moyen »	333
L'affirmation que le travail n'est pas la fin unique de l'activité	335

3.3 L'activité industrielle : une transformation du milieu	339
3.3.1 G. Canguilhem : le refus d'un « <i>vivant simplifié</i> »	340
L'absence de conditions « données » par le milieu	341
L'individu, sujet de ses propres normes	345
D'« une rationalisation » à « des rationalisations »	349
3.3.2 L'ergonomie, discipline centrale dans l'analyse des conditions de travail	353
La rupture avec la méthode expérimentale et la « <i>bataille du travail réel</i> »	353
La fonction intégratrice de l'activité de travail et la construction de compromis	359
Le but de l'ergonomie : la transformation des conditions de travail	366
3.4 L'institutionnalisation du concept de « conditions de travail »	373
3.4.1 Des contenus pour le concept	373
Le choix prépositionnel : des oscillations polarisatrices du rapport au travail ?	374
Des « conditions » qui font système	379
La recherche d'« objectivité » sur le concept de « conditions de travail » : la grille du LEST	383
Quel positionnement patronal vis-à-vis de l'amélioration des « conditions de travail » ?	389
3.4.2 La veille statistique des Etats : la mise en place d'enquêtes « conditions de travail »	393
La statistique au service de la santé publique	394
Le sens institutionnel du concept : une conception parcellisée de l'expérience productive	401
Les limites du découpage statistique	408
3.5 L'ergologie : une épistémologie vivante	414
3.5.1 Quelles pesanteurs dans le rappel des conditions ?	414
H. Arendt, <i>The human condition</i> : une vision figeante qui pointe le risque de perte d'identité	415
L'assignation des places : focus sur la condition sociale	418
La naturalisation des conditions : de la condition féminine à l'espace	425
Des concepts où affleure l'émancipation : « capabilities » et « empowerment » ou « pouvoir d'agir »	432
3.5.2 Pour un usage ergologique du concept de « conditions de travail »	439
Des « conditions de travail » à la « dialectique des normes »	440
Un espace social tripolaire qui délimite le champ des « conditions de travail »	450
Proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail »	458
3.5.3 Pour une définition continue des « conditions de travail » : un enjeu de démocratie sociale	468
Quelle intégration de la capacité à être du sujet ?	468
Les difficultés du droit du travail : la subordination et le contrat de travail jusqu'aux formes contemporaines de l'activité	473
Quel mode de dialogue avec le sujet et les collectifs en activité ?	477
La contradiction de nos sociétés « marchandes et de droit »	489
CONCLUSION : FAIRE EMERGER DES RESERVES D'ALTERNATIVES	503
Un usage du concept renouvelé	504
Favoriser la dynamique des débats de normes, et de valeurs	506
Une voie pour dépasser les ambivalences patronales et syndicales et apporter des réponses à une problématique de société	511
BIBLIOGRAPHIE	517
ANNEXES	557
Annexe 1 : historique et mise en place de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE	559
Annexe 2 : dispositif dynamique à trois pôles	563
Annexe 3 : visions actuelles du concept de « conditions de travail »	564
Annexe 4 : proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail »	567
Annexe 5 : liste des abréviations et acronymes utilisés	569

Introduction : des « convocations » à penser le concept

Le travail est si central dans nos vies¹, qu'il semble n'y avoir rien à en dire, nous le vivons. Il est évoqué de multiples manières : la « valeur travail »², le travail étudiant, le travail des femmes, etc. Corrélativement un certain nombre de concepts se sont formés autour de celui du travail, qui semblent s'imposer eux aussi comme des évidences : conditions de travail, collectif, *process*, etc. C'est une de ces évidences que cette thèse souhaite remettre en cause. Pas pour le plaisir de questionner des évidences mais parce que notre expérience d'un regard attentif sur le travail, nous conduit à penser que cette absence de question, génère des difficultés quotidiennes plus ou moins grandes, est source de conflits, amène à des crises de petite voire grande ampleur³.

¹ La notion de « centralité du travail » est fondamentale pour la psychodynamique du travail (voir Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003). Plusieurs disciplines se sont approprié cette notion, Michel Lallement par exemple, sociologue, met en avant dans ses travaux la centralité du travail dans la construction du sujet et comme « institution sociale » (in Michel LALLEMENT, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, [2007] Folio essais, Paris, 2009). Robert Castel, sociologue également, l'avait mise en exergue auparavant, par une définition en creux, en posant une « nouvelle question sociale » dont le troisième point de cristallisation était « un déficit de places » c'est-à-dire la « position de surnuméraires » dans laquelle basculent des personnes du fait de « la précarisation de l'emploi et la montée du chômage [qui] sont sans doute la manifestation d'un déficit de places occupables dans la structure sociale, si l'on entend par places des positions auxquelles sont associées une utilité sociale et une reconnaissance publique » (in Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, [1995] Folio essais, Paris, 2002, pp 661-665). Néanmoins, à l'instar de Yves Schwartz, qui se dit « particulièrement méfiant aujourd'hui à l'égard de l'expression « centralité » du travail : non seulement parce qu'elle suppose clair un concept qui ne l'est pas (travail) mais parce qu'on est toujours en risque d'occulter ce en quoi le travail est porteur d'autre chose que ce qu'il est, y compris en ce qui concernerait une autre politique de l'emploi » (in Yves SCHWARTZ, « Le travail a-t-il une valeur ? », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 320), nous mettons en question l'apparente simplicité avec laquelle est posée ce caractère central qui pourrait limiter l'horizon du travail à une activité à accomplir contre un salaire pour assurer la satisfaction de nos besoins.

² Ce concept économique forgé par Adam Smith en 1776 pose que la valeur d'une marchandise est égale à la quantité de travail qu'il a fallu pour la produire – ce qui ne tient pas compte de la demande - (in Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre V, « Du prix réel et du prix nominal des marchandises, ou de leur prix en travail et de leur prix en argent », pp 99-116). Il continue d'être utilisé aujourd'hui dans un sens différent, se voulant plus éthique, et notamment dans le discours politique comme a pu le faire Nicolas Sarkozy lors de sa campagne électorale de 2007 pour la présidence de la République française. Pourtant cela semble se faire « une idée simple du travail » que de le « réduire à un échange de temps contre salaire », même en affirmant son « immense valeur : source de rétribution, donc, dans une société marchande, moyen de vivre », sans vouloir le considérer comme « compliqué », comme une « réalité qui articule inextricablement de l'anthropologique et de l'historique, des héritages immémoriaux et des rapports sociaux extrêmement prégnants » (Yves SCHWARTZ in « Le travail a-t-il une valeur ? », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 318).

³ La crise des subprimes commencée en 2007 nous apparaît par exemple comme trouvant son origine dans une absence d'attention portée à la mise en relation d'un certain nombre de facteurs : les emprunts concédés par les banques, le salaire des personnes, leurs souhaits en terme d'habitat, leurs modèles sociaux tels la conviction de pouvoir toujours gagner plus d'argent pour rembourser leurs emprunts et une certaine idée de la vie bonne inséparable de la possession d'un pavillon avec plusieurs chambres et un jardin. Plus globalement et de manière radicale, le philosophe Maurizio Lazzarato a développé cette analyse en estimant que l'endettement des individus constitue le fondement de la société néolibérale et assure un pouvoir de contrôle social (in Maurizio

S'intéresser au travail en philosophie, c'est se pencher sur un « objet » peu abordé par notre discipline⁴, c'est s'intéresser à quelque chose de si trivial qu'on peut soi-même se demander pourquoi l'on y attache un caractère crucial. Y. Schwartz a ouvert la voie avec ses travaux depuis les années 1980 et ancré chez un certain nombre d'entre nous la conviction de l'importance d'une réflexion philosophique sur le travail comme activité humaine, la conviction qu'il n'est pas valide épistémologiquement de mettre l'homme en retrait de ce qu'il vit, de ce qui le fait s'interroger, consciemment ou non, quotidiennement. Il a parlé à ce propos de « *convocations mutuelles* » entre travail et philosophie⁵, les situations de travail lui apparaissant comme des convocations à penser, ce que nous partageons sur trois axes :

- une convocation sur le travail comme champ de recherche qui est moins qu'alors en attente de conceptualisation mais qui nécessite sans cesse de l'être pour enrichir et faire avancer les débats de société ;
- une convocation car la philosophie a vocation à se prononcer sur les réalités vécues par nos contemporains et nous-mêmes, sans donner l'impression de déprécier la discipline en s'aventurant hors d'un univers métaphysique glorifié mais au contraire de la renforcer en ne se limitant pas à une approche du passé qui serait alors passéiste mais de la développer par des perspectives du temps présent⁶ ;

LAZZARATO, *La fabrique de l'homme endetté. Essai sur la condition néolibérale*, Editions Amsterdam, Paris, 2011). Quel que soit le niveau de radicalité de l'analyse, les premières origines de cette crise trouvent bien leurs racines dans l'incapacité des ménages américains de la frange des *working poor* à rembourser leurs emprunts personnels, ce qui a de nouveau créé un impact majeur sur l'emploi et les conditions de travail et de vie de millions de personnes. Le chiffre du chômage au niveau mondial a augmenté de 30 millions de personnes entre 2007 et 2010 pour arriver à 210 millions de chômeurs selon le document cité ci-après. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Fonds Monétaire International (FMI) ont tenu ensemble une conférence à Oslo en septembre 2010 « *to improve the integration of employment and social policies with international and national macroeconomic policy strategies* » (in OIT, FMI, *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*, document préparatoire de la conférence d'Oslo, Genève, 2010, p 2), comme pour rappeler aux Etats que l'économie ne peut se gérer sans un regard sur le travail humain.

Par ailleurs, cette crise économique et sociale mondiale a eu des effets sur les revendications sociales comme l'ont montré les mots d'ordre de la grève générale du 29 janvier 2009 en France : les salariés ont alors revendiqué sur des éléments très globaux car ils ont établi un lien direct avec les licenciements qui s'abattaient sur les salariés notamment du secteur automobile (et sur leurs sous-traitants). Des éléments très globaux de l'ordre mondial sont alors devenus des éléments du débat social avec des mots d'ordre demandant une autre répartition des richesses, une redistribution des bénéfices des entreprises ou encore une autre attribution des crédits de l'Etat.

⁴ Avec l'enjeu de dépasser cette appréhension comme « objet ». Voir Yves SCHWARTZ, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, pp 121-154.

⁵ Nous faisons ici directement allusion à l'un de ses premiers ouvrages : Yves SCHWARTZ, *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994.

⁶ Ce que Yves Schwartz a mis en exergue maintes fois par la phrase que Georges Canguilhem, philosophe, écrit au début de sa thèse de médecine : « *La philosophie est une réflexion pour qui toute matière étrangère est bonne, et nous dirions volontiers pour qui toute bonne matière doit être étrangère* » (in Georges CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998, p 7). Cette notion de « *matières étrangères* » surgit comme un appel à la pluridisciplinarité mais aussi un appel à aller s'affronter à des situations d'activité réelle pour apporter un mode de traitement renouvelé au concept de « travail ».

- et enfin, et surtout une convocation au sens d'une demande sociale qui dans notre cas nous a été adressée sur un concept précis, celui de « conditions de travail », avec un projet à mener pour le faire évoluer dans un contexte de travail en insatisfaction chronique, comme nous le verrons dans l'origine de ce projet de thèse.

Le concept de « conditions de travail » : objet composite

Etre chercheur, c'est proposer une lecture de la réalité, une certaine mise en forme de ce que nous vivons⁷ qui vise à faire évoluer la conception que nous avons d'un thème. Or le concept de « conditions de travail » paraît pris comme une donnée définie lorsqu'il est évoqué. Que ce soit dans le discours du quidam, dans les médias, dans les organisations syndicales, dans les institutions, dans les entreprises, politiquement et socialement, de prime abord le concept fait l'objet d'un consensus. En effet, lorsque l'expression « conditions de travail » est prononcée, jamais ne se pose la question de ce que ces conditions recouvrent.

Définitions empiriques

Les personnes, même si leurs intérêts sont divergents, semblent s'entendre sur ce qui est compris sous ce vocable. Le caractère factice de cet accord peut être rapidement mis en défaut en interrogeant différentes personnes sur leur définition de ce que sont les conditions de travail. Nous nous sommes livrés à une première enquête sans ambition scientifique, mais en veillant à interroger des personnes de statut, d'historiques de vie très variables. A titre d'exemple, vous pouvez obtenir de lycéens les définitions suivantes,

les conditions de travail sont l'ensemble des règles qui permettent une entente entre les attentes des patrons et les possibilités des employés. De cette façon, les employés sont protégés et peuvent vivre décemment ;

ou

⁷ Howard S. Becker parle tout simplement « *de recherche d'un bon moyen de comprendre le monde* » (in Howard S. BECKER, *Ecrire les sciences sociales*, [1986] Economica, Paris, 2004, p 154).

les conditions de travail sont, pour moi, la somme des moyens matériels, de l'entourage professionnel et du milieu de vie d'un individu qui motivent sa disposition d'esprit à travailler.

Une orthophoniste installée en profession libérale nous répond,

c'est l'environnement matériel, le climat dans lequel travaillent les gens, ce qui autour va faciliter ou gêner le travail ;

pour un ingénieur salarié dans un grand groupe de services

ce sont les éléments plutôt matériels qui vont conditionner et encadrer l'activité de travail ;

pour une aide ménagère à domicile,

les conditions de travail, c'est le rendement ! Parce que les entreprises maintenant la qualité de travail ne compte plus, ce qui compte c'est le rendement, le profit. Il ne faut pas mettre la pression sur les gens, il faut les laisser prendre des initiatives ;

pour un cadre de banque en retraite,

les conditions de travail évoquent Zola, les travailleurs de la mine, des premières usines. Aujourd'hui je pense à l'adaptabilité aux fonctions confiées, au management d'équipe et sur un plan plus individuel à la diversité des tâches, aux possibilités de formation et d'évolution, à la gestion du stress. Il y a aussi les relations avec la hiérarchie : la communication, la reconnaissance. Enfin l'environnement quotidien du travail : le lieu de travail et ses collègues ;

d'une cadre commerciale récemment licenciée,

les conditions de travail, c'est le cadre contractuel défini par le statut, le type de contrat (CDI/CDD⁸/temps partiel, le salaire et avantages liés à la fonction, la définition de poste) et l'environnement dans lequel évolue le travailleur (type de management de la hiérarchie, conditions matérielles, ambiance de travail entre collaborateurs, accès à la formation) ;

pour une chercheuse en pharmacie, salariée du secteur privé :

C'est l'environnement dans lequel est effectué un travail. Cela comprend le lieu (locaux, localisation géographique ainsi que la facilité d'accès, ameublement, équipements à disposition), de l'environnement humain (hiérarchie, collègues - nombre et qualité des relations), des horaires, congés, RTT⁹, formations proposées, et du salaire.

⁸ CDI : Contrat à Durée Indéterminée. CDD : Contrat à Durée Déterminée. Forme juridique du contrat de travail qui en délimite ou non la durée, ce qui joue sur la précarité de l'emploi du salarié qui en est titulaire. Sur la conceptualisation d'une précarité au sein de l'emploi du fait de la pression psychologique générée par le contexte socio-économique depuis les années 80, voir Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, [2000] 2007. Pour une analyse des données statistiques des enquêtes « conditions de travail » en reprenant la conceptualisation de Serge Paugam, voir DARES, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses*, juillet 2009, n°28.2.

⁹ RTT : Réduction du Temps de Travail. Terme employé par extension pour parler des jours de compensation accordés aux salariés lorsque leur temps de travail est annualisé dans le cadre des lois dites Aubry du 13 juin 1998 (n° 98-461) et du 19 janvier 2000 (n° 2000-37) instituant l'obligation de négocier une réduction du travail à 35 heures par semaine dans chaque entreprise.

Ces exemples empiriques révèlent que les conditions de travail ne signifient pas exactement la même chose selon l'âge des personnes, leur genre, leur parcours professionnel, le métier qu'ils exercent lorsqu'on les interroge ou encore les difficultés auxquelles ils sont confrontés pratiquement dans la période durant laquelle la question est posée.

Seuls les lycéens, qui n'ont encore jamais travaillé¹⁰, évoquent les conditions de travail en lien avec les conditions de vie : « *vivre décemment* », « *le milieu de vie* ». Par contraste avec les six autres répondants, leurs réponses paraissent partir d'une focale élargie de la sphère du travail salarié des individus¹¹ à celle de leur vie.

L'aspect matériel ressort prioritairement pour cinq des huit répondants : « *somme des moyens matériels* », « *environnement matériel* », « *éléments plutôt matériels* », « *conditions matérielles* », « *ameublement, équipements à disposition* ». Le lieu également, surtout au sens de la situation de l'individu en interaction avec ses semblables, le terme « *environnement* » est employé par la moitié des répondants mais aussi : « *entourage professionnel et du milieu de vie* », « *climat dans lequel travaillent les gens* », « *les entreprises* », « *la mine* » et les « *premières usines* », « *le lieu (locaux, localisation géographique ainsi que la facilité d'accès [...])* ». Donc la notion d'espace surgit par trois voies : espace vital, espace matériel, espace dans lequel l'individu est situé et interagit avec autrui.

La notion de temps est présente dans l'esprit des personnes que l'on interroge sur une définition possible des conditions de travail, ils nous y renvoient de deux manières : le temps pendant la réalisation du travail avec l'intensification (« *rendement* ») ; et le temps de vie consacré au travail et consenti par contrat (« *temps partiel* », « *horaires, congés, RTT* »).

La normativité des conditions de travail est également évoquée : « *ensemble de règles* », « *encadrer le travail* », « *le cadre contractuel* ». Ce caractère normatif est mis en lien avec la dimension de pouvoir qui est soulignée par le premier lycéen : il estime que les conditions de travail sont normatives et protègent les salariés dans la dissymétrie impliquée par le rapport de

¹⁰ Nous parlons ici du travail défini comme une activité qui transforme quelque chose et qui est rémunérée pour cela, ce qui ne représente qu'une partie de ce que comprend le travail. Yves Schwartz parle alors de : « *« travail stricto sensu », c'est-à-dire la prestation rémunérée dans une société marchande et de droit* » in Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 678.

¹¹ Selon le contexte, nous emploierons les termes suivants : individu (entité biologique particulière), être humain ou humain ou homme (en référence à l'universalité anthropologique), sujet (individu agissant), personne (sujet auquel une notion d'identité est conférée), acteur (individu dont le positionnement influe socialement), travailleur (sujet ou personne qui travaille), salarié (travailleur qui reçoit une rétribution pour son activité sous forme de salaire) ou encore opérateur (terme en usage en ergonomie pour désigner le travailleur opérant ses choix pour agir en fonction des informations qu'il prend sur son environnement). Notre idée fondamentale étant la prise en compte de l'activité, l'ensemble de ces notions peuvent être subsumées sous celle de « *corps-soi* » (concept qui exprime l'idée d'un individu comme « *creuset de débats de normes* », voir Yves SCHWARTZ, « Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience », *Travail et Apprentissages*, juin 2011, n° 7, pp 148-177).

subordination, ce qui correspond à une vision très juridique des conditions de travail comme si elles étaient des éléments bien définis par avance, quasi assimilables au corpus du droit du travail qui régit les relations entre salariés et employeurs pour tenter de compenser la faiblesse impliquée par le rapport de subordination¹². L'aide-ménagère a une approche qui va également dans le sens d'une mise en avant de la subordination qu'elle étend à la domination en parlant de « *pression sur les gens* » et de leur laisser la possibilité de « *prendre des initiatives* ». Le fait qu'elle mette en exergue la pression sous une forme oppressive nous paraît à mettre en lien avec son bas niveau de qualification d'autant que sa réponse sort en un souffle, comme une exclamation libératrice. Lorsque le cadre de banque en retraite mentionne cette dimension, il semble avoir plus de décontraction et il apparaît que les relations d'autorité se nouent pour partie avec de l'implicite (« *Il y a aussi les relations avec la hiérarchie : la communication, la reconnaissance* »). La cadre commerciale fait référence au « *type de management de la hiérarchie* » comme le premier facteur d'influence sur l'environnement de travail. Si la chercheuse mentionne la « *hiérarchie* » en premier élément de l'environnement humain, cela semble se situer dans le fil de son énumération, sans pondération particulière, ce que nous mettons en lien avec la plus grande latitude décisionnelle qui pourrait lui être accordée, du fait de son haut niveau de qualification¹³.

La personne retraitée évoque la pénibilité des métiers de la mine au XIX^e siècle mise en littérature¹⁴ et fait écho aux propos de l'aide ménagère qui évoque cette même pénibilité,

¹² Ce qui correspond à la définition formelle du droit du travail que donnent des juristes et nous semble en refléter l'esprit patiemment élaboré par ses lois, décrets et arrêts de la chambre sociale de la Cour de Cassation faisant jurisprudence, renforcé par les conventions collectives et formes imposées du contrat de travail : « Le droit du travail s'entend comme l'ensemble des règles juridiques relatives au travail subordonné. *Il ne s'agit pas d'un code de justice sociale gravé dans le marbre. Il est né des besoins en main d'œuvre de l'économie capitaliste et de la nécessité de modérer l'exploitation, de donner aux travailleurs dépendants quelque intérêt à ce système et de prévenir tout bouleversement révolutionnaire de l'ordre social. Son développement doit beaucoup, cependant, aux luttes ouvrières pour de meilleures conditions de travail, une vie meilleure, une émancipation* » (Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 21^{ème} édition, 2002, Notions premières, p 7). Au début du chapitre 2, les auteurs fournissent une définition plus détaillée, qui ne fait que renforcer le caractère essentiellement normatif de compensation de la dissymétrie que nous soulignons : « *Le droit du travail paraît s'être constitué pour répondre en partie aux revendications des travailleurs tout en prenant en compte les besoins des entreprises, en quête d'un équilibre entre exigences de justice et de cohésion sociales, d'une part, contrainte économique d'autre part. Par exemple, en reconnaissant la légitimité de certains instruments d'action collective au point d'en faire des objets de droits subjectifs (droit syndical, droit de grève), il admet ou catalyse des luttes pour l'amélioration du sort des travailleurs, mais il ne peut tolérer que ces conflits mettent en péril l'entreprise ou les fondements économiques de la société dont l'Etat a mission d'assurer la sauvegarde* » (*ibid.*, p 35).

¹³ Sur ce lien entre niveau de qualification et latitude décisionnelle, voir DARES, « Les facteurs psychosociaux au travail : une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », *Premières Synthèses*, mai 2008, n°22.1.

¹⁴ Les romans de la série des Rougon-Macquart de Emile Zola (1840-1902) écrits entre 1871 et 1873 apparaissent comme une référence forte de la mémoire collective française et sont souvent évoqués lorsque l'on parle de la pénibilité du travail et en particulier *Germinal*, treizième roman de la série publié en 1885, pour la description très réaliste et documentée du travail des mineurs. Or Emile Zola aborde la littérature d'une manière que l'on peut qualifier d'excessivement positiviste. Considéré comme le chef de file du naturalisme en

transposée sur le plan psychologique¹⁵ dans le contexte de notre époque, avec le resserrement des marges de manœuvre des individus pour réaliser un travail conforme à leurs propres normes qualitatives.

Cette dimension qualitative du travail réalisé en fonction du contexte donné, fait écho à l'usage que l'on fait de soi-même dans la réalisation du travail, dans un « *arbitrage permanent* » entre cet usage et celui que autrui fait de nous-mêmes¹⁶. Ce qui apparaît en filigrane et de manière diverse dans plusieurs définitions : « *les possibilités des employés* », « *la disposition d'esprit à travailler* », « *le climat dans lequel travaillent les gens* », « *l'adaptabilité aux fonctions confiées, au management d'équipe et sur un plan plus individuel à la diversité des tâches [...], à la gestion du stress* ».

Les conditions de travail posées influent directement sur la réalisation du travail pour le second lycéen, elles « *motivent sa disposition à travailler* », pour l'orthophoniste, elles vont « *faciliter ou gêner le travail* », pour l'ingénieur, elles vont « *conditionner ou encadrer le travail* » et elles sont synonymes du « *rendement* » demandé pour l'aide-ménagère. Le rapport entre ce que sont les conditions du milieu de travail et ce qui est demandé à la personne est donc très direct pour ces répondants. Les conditions de travail ont un impact presque immédiat sur l'activité¹⁷.

littérature, il récuse alors le romantisme au profit de l'application de la méthode expérimentale de Claude Bernard (1813-1878) au roman : « *si la méthode expérimentale conduit à la connaissance de la vie physique, elle doit conduire aussi à la connaissance de la vie passionnelle et intellectuelle* » (Emile ZOLA, « Le roman expérimental » [1879] in *Le roman expérimental*, G. Charpentier éditeur, Paris, [1880] 1881, p 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k113130k>> (consulté le 30.03.2011)). Il en appelle à une écriture sans « *aucun effort d'imagination* » qui montre « *la puissance du document humain* » (*ibid.*, p 241). Il promeut une vision déterministe du petit peuple auquel il cantonne ses portraits dont les vices apparaissent directement issus de l'hérédité et du milieu de vie. Cette perspective scientiste est revendiquée par lui : « *le roman expérimental est une conséquence de l'évolution scientifique du siècle ; il continue et complète la physiologie, qui elle-même s'appuie sur la chimie et la physique ; il substitue à l'étude de l'homme abstrait, de l'homme métaphysique, l'étude de l'homme naturel, soumis aux lois physico-chimiques et déterminé par les influences du milieu ; il est en un mot la littérature de notre âge scientifique, comme la littérature classique et romantique a correspondu à un âge de scholastique et de théologie* » (*ibid.*, p 22). Cela le conduit à afficher un objectif de moralisation de la vie publique : « *Je résume notre rôle de moralistes expérimentateurs. Nous montrons le mécanisme de l'utile et de nuisible, nous dégagons le déterminisme des phénomènes humains et sociaux, pour qu'on puisse un jour dominer et diriger ces phénomènes. En un mot, nous travaillons avec tout le siècle à la grande œuvre qui est la conquête de la nature, la puissance de l'homme décuplée. Et voyez, à côté de la nôtre, la besogne des écrivains idéalistes, qui s'appuient sur l'irrationnel et le surnaturel, et dont chaque élan est suivi d'une chute profonde dans le chaos métaphysique. C'est nous qui avons la force, c'est nous qui avons la morale* » (*ibid.*, pp 29-30).

¹⁵ Michel Gollac et Serge Volkoff évoquent l'augmentation de cette pénibilité psychologique des conditions de travail entre les enquêtes de 1991 et 1998 de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) et le fait qu'elle est plus difficilement mesurable que la pénibilité physique (voir Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 31).

¹⁶ Ce que Yves Schwartz conceptualise comme « *l'usage de soi « par soi-même » et l'usage de soi « par les autres* » » et qui renvoie « à l'état d'un rapport entre la personne et le milieu, dans lequel il lui est demandé d'agir » (voir Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, pp 183-218 et ces extraits p 209).

¹⁷ Pour ne pas perdre de vue la positivité normative de l'individu dans la réalisation du travail sur laquelle nous reviendrons dans la troisième partie, nous emploierons plus souvent le terme d'activité de travail, voire simplement d'activité, que celui de travail. Pour la définition de l'activité, nous nous référons à celle du « *vocabulaire ergologique* » : « *Il s'agit ici de l'élan de vie et de santé qui est propre à l'être humain, chaque*

Le regard se tourne vers un avenir anticipé par la pensée avec des conditions de travail qui comprennent les possibilités d'évolution, de formation, non encore avérées mais prévues par la structure sans que l'on sache s'il s'agit d'un cadre formel ou d'une promesse informelle, des pratiques en usage. Ceci ressort dans trois réponses (« *possibilités de formation et d'évolution* », « *accès à la formation* », « *formations proposées* ») pour des répondants qui ont pourtant déjà un haut niveau de qualification (niveau I).

Malgré le foisonnement des réponses données par les huit personnes que nous avons interrogées, aucune n'a hésité à répondre, toutes savaient ce qu'étaient les conditions de travail et pouvaient les définir au pied levé. Et aucune réponse n'est vraie ou fausse, même si l'on peut être surpris par le fait que le salaire soit évoqué en tant que tel par seulement deux personnes sur les huit.

Contextes d'utilisation

Avant de parler des définitions d'usage des « conditions de travail », nous allons essayer de contextualiser l'expression dans les grands textes relatifs au travail ou aux droits de l'homme. En effet, même si nous ne disposons pas d'une définition claire des conditions de travail, ce terme ne cesse d'être employé au niveau institutionnel dans des textes qui peuvent être de simples déclarations ou avoir une valeur juridique pour les entités auxquelles ils s'appliquent. Ces textes donnent corps à une définition possible des conditions de travail, et à l'usage qui en est fait en tant que concept, par leur mise en avant de points différents de contenu ou lorsqu'ils évoquent l'influence des travailleurs sur la définition de leurs conditions de travail.

Le premier usage officiel et international de la notion de « conditions de travail »¹⁸ est formulé dans le *Traité de Versailles*, conclu en janvier 1919 pour entériner la paix suite à la

fois qu'il entreprend de faire quelque chose. L'activité est un opérateur synthétique : elle relie et noue tout ce qu'on a tendance à séparer en catégories lorsqu'on analyse le « faire ». On peut considérer que l'activité qui rassemble ainsi opère chaque fois comme une unité problématique d'agirs enchâssés, qui sont des moments plus concrets, plus identifiables – des expériences accumulées du corps-soi » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 253.

¹⁸ En France, le terme apparaît sans que ne lui soit donné de substance dans la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels. L'article 11 l'utilise simplement pour exprimer l'obligation d'affichage des « *conditions de travail des enfants* [...] *déterminant l'emploi de la journée* » en fonction de leur âge, de l'obtention du certificat d'aptitude physique, de l'obtention du certificat

première guerre mondiale et fondant la Société des Nations. Plusieurs institutions internationales sont alors créées. La partie XIII du traité¹⁹ est entièrement consacrée à la fondation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)²⁰ et en fixe le programme dans son préambule. Après avoir postulé que « *la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale* », le préambule est presque entièrement consacré aux conditions de travail et à leur explicitation :

il existe des conditions de travail²¹ impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues.

d'études primaires qui permet aux enfants de travailler dès douze ans au lieu de treize, « *dans toutes les salles de travail des ouvriers, ateliers de charité ou de bienfaisance dépendant des établissements religieux ou laïques* ».

¹⁹ *Traité de Versailles*, 1919, partie XIII, « Travail ».

²⁰ L'OIT précise sur son site, être issue de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, créée à Bâle en 1901 (OIT, *Origines et histoire* [en ligne]. Disponible sur < <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm> > (consulté le 7.12.12)). Le moment fondateur de cette association a été le Congrès international pour la protection de travailleurs dans le cadre de l'Exposition Universelle de Paris de juillet 1900, lors duquel Alexandre Millerand, alors Ministre du Commerce, de l'Industrie, des Postes et des Télégraphes de la France, prononce un discours en séance d'ouverture où il déclare que « *les conditions de travail [...] sont sensiblement les mêmes dans tous les points du monde civilisé* » (Alexandre MILLERAND, *Congrès international pour la protection légale des travailleurs*, Séance d'ouverture, Paris, 25 juillet 1900, p 88 [en ligne]. Disponible sur <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cahier_7_pour_impression-2.pdf> (consulté le 5.05.13)). Il y explique que des « *législations internationales* » sont nécessaires pour réguler les conditions de travail et parle des trois questions qui ont été mises à l'ordre du jour pour leur « *importance exceptionnelle* » : la limitation légale de la journée de travail, l'interdiction du travail de nuit et l'étude de la question de l'inspection du travail. Il en parle comme de « *problèmes qui touchent à la condition des travailleurs* » : cette expression sera employée à l'identique 19 ans plus tard dans la partie XIII, article 396 du Traité de Versailles : « *Les fonctions du Bureau international du Travail comprendront la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime de travail* ». Il faut certainement y voir une continuité d'écriture sous la plume de Arthur Fontaine qui travaillait avec Alexandre Millerand en tant que « *directeur du Travail au Ministère du commerce* » (voir André LICHTENBERGER, *Congrès international pour la protection des travailleurs. Compte-rendu sommaire*, Ministère du Commerce de l'Industrie, des Postes et des Télégraphes, Exposition universelle internationale de 1900, 25 au 29 juillet 1900, p 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5785637j>> (consulté le 2.04.13)) c'est-à-dire directeur de l'Office du travail et faisait partie de la commission d'organisation du Congrès. Il rédigea ensuite la partie XIII du traité en 1919 avant de devenir en 1920, président du conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT) (sur ce courant réformiste et l'influence du « *réseau Fontaine* », voir Isabelle LESPINET, « *Rôle et fonctionnement de l'Office du travail* » in Jean LUCIANI (coord.), *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*, Syros, Paris, 1992, pp 219-234. Sur son rôle dans la rédaction du traité de Versailles, voir Michel COINTEPAS, *Arthur Fontaine, 1860-1931 : un réformateur, un pacifiste et mécène au sommet de la Troisième République*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2008, p 255).

²¹ Il faut relever que la préposition « *de* » est ici utilisée dans le préambule alors qu'un peu plus loin l'article 427 qui expose les principes généraux de l'OIT, parle des « *conditions du travail* » à deux reprises sans que le changement de préposition ne semble quelque différence que ce soit (*Traité de Versailles*, 1919, partie XIII, « Travail », article 427). Nous reviendrons sur ces oscillations de choix prépositionnel en troisième partie (section 3.4.1).

Dans cette optique de justice sociale, il s'agit de favoriser l'adoption « *d'un régime de travail réellement humain* » par l'ensemble des nations car « *la non-adoption par une nation quelconque [...] fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays* »²². L'aspect économique et la notion de concurrence sont donc également présentes dans la conception des conditions de travail²³, même si le premier principe dirigeant de l'OIT, qui sera réaffirmé en 1944 comme fondateur, le tempère clairement : « *le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article du commerce* »²⁴. Le travail et ses conditions dépassent les uniques enjeux du domaine économique.

De plus, la nécessité d'un dialogue pluri-institutionnel sur les conditions de travail est considérée comme indispensable à leur amélioration et dès ses débuts l'OIT est dotée d'une structure tripartite composée de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs²⁵, dont le fonctionnement perdure encore aujourd'hui.

En 1944 à l'issue de la seconde guerre mondiale, l'Organisation Internationale du Travail adopte la *Déclaration de Philadelphie* pour redéfinir ses objectifs, elle précise vouloir « *seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser* » notamment

*la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection*²⁶.

Cela témoigne d'une volonté de diffusion de principes et modèles d'amélioration continue des conditions de travail dans le monde. La rémunération et la durée du travail sont positionnés

²² *Traité de Versailles*, 1919, partie XIII, « Travail ».

²³ Ce qui a été le cas dès le début, comme nous le verrons dans la deuxième partie, à propos des débats qui ont entouré la première loi sur les conditions de travail du 22 mars 1841.

²⁴ *Traité de Versailles*, 1919, partie XIII, « Travail », article 427. Cette caractérisation semble formulée en ces termes pour prendre le contre-pied de celle de Edmund Burke (1729-1797), philosophe libéral conservateur : « *Le travail est une marchandise et, comme telle, un article du commerce. Lorsqu'une marchandise est portée sur le marché, la nécessité que le prix s'élève ne dépend pas du vendeur, mais de l'acheteur. L'impossibilité de survivre de l'homme qui apporte son travail au marché est complètement hors de question selon cette manière de voir les choses. La seule question est : qu'est-ce que ça vaut pour l'acheteur ?* » (Edmund BURKE, « Thought and Details » [1795] in *Works*, vol V, Boston, 1869, p 142, cité in R. Bendix, *Work and Authority in Industry*, New York, 1956, p 75, lui-même cité par Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, [1995] Folio essais, Paris, 2002, pp 335-336).

²⁵ *Ibid.*, article 389.

²⁶ *Déclaration de Philadelphie*, 1944, article III. Cet extrait de la déclaration de Philadelphie est repris à l'identique dans la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* adoptée en juin 2008 qui édicte quatre grands objectifs stratégiques. Il figure dans le second sur la prise et le renforcement de mesures de protection sociale « *durables et adaptées aux circonstances nationales* ». Dans ces « *mesures de protection sociale* » à prendre et à renforcer sont aussi ajoutées « *des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs* » (OIT, *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Genève, 10 juin 2008, p 10 [en ligne]. Disponible sur <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099767.pdf> (consulté le 10.05.13)).

comme les deux éléments les plus en avant des conditions de travail qui en comprennent d'autres, laissés en attente de définition selon les contextes analysés.

Le 10 décembre 1948, alors que l'OIT est devenue depuis deux ans une agence de l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'Assemblée générale des Nations Unies adopte une résolution qui n'oblige pas les Etats membres mais se veut une référence universelle, la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* dont l'article 23, alinéa 1, évoque les conditions de travail :

*Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage*²⁷.

Cette déclaration apparaît très ambitieuse en exposant comme en cohérence et interdépendants dans la société : la nécessité de travailler pour vivre et subvenir à ses besoins comme droit au travail²⁸, la liberté de choix des personnes comme une des conditions à l'occupation d'un emploi, le droit à la dignité humaine dans le travail et la protection sociale qu'un individu est en droit d'attendre lorsqu'il est privé d'emploi.

Elle sera complétée par deux pactes dont le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, adopté par l'Assemblée générale le 16 décembre 1966 qui dans son article 7 développe une définition du contenu des conditions de travail très extensive :

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

I) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;

II) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;

b) La sécurité et l'hygiène du travail ;

²⁷ Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Paris, 10 décembre 1948.

²⁸ Le droit au travail, concept de Johann Gottlieb Fichte qui écrivait : « c'est le principe de toute constitution rationnelle : tout homme doit pouvoir vivre de son travail [...] dès que... quelqu'un ne peut vivre de son travail, ce qui est absolument son bien ne lui est pas laissé, le contrat est donc à son égard totalement supprimé et, dès cet instant, il n'est plus juridiquement obligé de reconnaître la propriété d'un homme quel qu'il soit ». « S'il ne doit pas y avoir de pauvre..., de même il ne doit pas y avoir d'oisifs dans un Etat conforme à la raison » (Johann Gottlieb FICHTE, *Fondement du droit naturel selon les principes de la doctrine de la science*, [1796-1797] PUF, Paris, 1984, pp 223-225 cité par Bernard BOURGEOIS in « Fichte et les droits de l'homme », *Philosophie et droits de l'homme de Kant à Marx*, PUF, Paris, 1990, pp 59-60). Bernard Bourgeois note que « la condition de réalisation d'un tel droit est bien évidemment l'intervention positive de l'Etat dans la sphère socio-économique » (in Bernard BOURGEOIS, « Fichte et les droits de l'homme », *Philosophie et droits de l'homme de Kant à Marx*, PUF, Paris, 1990, p 60).

- c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ;
- d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés²⁹.

Au niveau européen, la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* adoptée en 2000, a force de loi depuis l'adoption du *Traité de Lisbonne* en 2007. Elle comprend un article spécifique sur les conditions de travail :

Article 31

Conditions de travail justes et équitables

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés³⁰.

Cependant dès 1946, le texte de préambule de la *Constitution de la IV^{ème} République* auquel se réfère la *Constitution de la V^{ème} République*, actuellement en vigueur, stipule : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* »³¹. Ce texte a force de loi en France et a permis le développement de différents types et niveaux de négociation sociale (par entreprise ou établissement ; par branche ; national et interprofessionnel). Le préambule de la Constitution allait plus loin que le texte de la *Charte des droits fondamentaux* qui parce que s'imposant juridiquement à l'ensemble des Etats de l'Union européenne semble avoir privilégié les pays les moins avancés en matière sociale avec une conception passive du rôle des travailleurs dans la définition de leur milieu de travail. La *Charte*³² apparaît en retrait sur le progrès social qu'on pourrait attendre d'un texte postérieur d'un peu plus de 40 ans à ceux que nous mentionnons. Nous faisons l'hypothèse que l'objectif de lui donner une valeur légale a pu entraver la rédaction du texte et favoriser une position timide au regard du droit.

D'ailleurs, dans le même esprit plus volontariste que social, la *Charte* titre son article 15, « *Liberté professionnelle et droit de travailler* »³³, sans se soucier du paradoxe avec un taux

²⁹ Assemblée générale des Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, New York, 16 décembre 1966.

³⁰ « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », *Journal officiel des Communautés européennes*, Luxembourg, 18 décembre 2000, C 364/1, p 15.

³¹ Huitième point du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 de la IV^{ème} République dont le texte est repris dans le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 de la V^{ème} République, *JO* 5 octobre 1958, p 9151.

³² Pourtant rédigée collectivement lors de réunions ouvertes au public entre décembre 1999 et octobre 2000 par 62 représentants des gouvernements, parlements nationaux et européen et de la Commission européenne, s'appuyant sur un recueil des expressions citoyennes sur internet et des auditions de membres de la société civile (voir le petit recueil de la Ligue des Droits de l'Homme intitulé « Les textes fondamentaux », *Hommes et libertés*, janvier 2003, supplément au n° 122, p 18).

³³ « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », *Journal officiel des Communautés européennes*, Luxembourg, 18 décembre 2000, C 364/1, pp 11-12.

de chômage des européens très élevé³⁴ et sans faire de lien avec les conditions de travail. Cela atteste d'un souffle libéral dans le droit international public qui va dans le sens d'un « *libre accès au travail* »³⁵ et non d'un droit au travail, revendication ouvrière très ancienne qui avait donné lieu à beaucoup de débats au début de la Deuxième République³⁶. De plus, cela ressort en décalage avec la *Déclaration* de 1948 qui, sans avoir valeur de loi, parlait de droit au travail et de conditions de travail ensemble, tout en se référant à la notion de dignité³⁷.

Définitions d'usage

En France, le travail fordiste, à la chaîne, marqué par la conception taylorienne, avec ce qu'il implique en terme de rapports de pouvoirs, devient de moins en moins acceptable après le mouvement social de mai et juin 1968. C'est dans ce contexte politique marqué par de nouvelles aspirations sociales que le concept de « conditions de travail » s'institutionnalise. Cette acquisition du statut de concept a lieu sous l'effet de « *deux processus parallèles : d'une part, la relance de la politique contractuelle* » à partir de 1969 et « *d'autre part, une mobilisation sur les conditions de travail, qui part des conflits d'ouvriers spécialisés* »³⁸, lancée à l'initiative du patronat avec un rapport qui fait date³⁹.

Sans attendre la fin de ce second processus, qui verra se poursuivre les négociations entre le Conseil National du Patronat Français (CNPF) représentant le patronat et les syndicats représentant les salariés, le premier processus aboutira au vote d'une loi, celle du 27

³⁴ Le taux de chômage européen était de 8,8% de la population active des 27 pays de l'Union en 2000 (source INSEE).

³⁵ « *Option* » qui postule que ce sont « *les statuts et les droits qui rigidifient le marché du travail* » et que leur affaiblissement permettrait de donner plus facilement « *du travail au plus grand nombre* » selon l'analyse de Robert CASTEL in « Libre travail, droit du travail et droit au travail », *Hommes et Libertés*, 1998, n° 99, p 29.

³⁶ A ce propos, Robert Castel écrit que le droit au travail « *a d'abord été accepté par le gouvernement provisoire en février, puis écrasé en même temps que l'insurrection ouvrière de juin 1848. Les débats autour du droit au travail en 1848 opposent ceux qui sont contre, comme Thiers ou Tocqueville, et ceux qui le défendent et tentent de l'imposer comme Marx ou Louis Blanc. Pour tous, le droit au travail est incompatible avec une République bourgeoise. L'option socialiste, dans ses différentes variantes [...] montre bien qu'un véritable droit au travail passe par une transformation complète du rôle de l'Etat et des rapports de production, et, à la limite, par l'abolition du salariat* » (ibid., p 28).

³⁷ Sur le sens de la notion de « dignité » et son histoire, voir Alain SUPIOT, « Simone Weil, juriste du travail », *Cahiers Simone Weil*, mars 2010, Tome XXXIII, n°1, pp 16-21.

³⁸ Odile JOINT-LAMBERT, Laure MACHU, « Mars 1975 : premier accord sur la santé au travail », *Santé & Travail*, octobre 2007, n° 60.

³⁹ CNPF, *Le problème des OS*, rapport du groupe d'études patronales, CNPF-UIMM, novembre 1971. Ce rapport n'émane pas du CNPF mais d'un groupe de travail. Il y est fait le constat d'un « *problème des OS* » mis en évidence par des « *difficultés de recrutement* », les mouvements sociaux et conflits. Il préconise « *l'élargissement et l'enrichissement des tâches* » pour les ouvriers spécialisés (OS) ainsi qu'une évolution de leur dénomination, estimée péjorative. Néanmoins, le propos reste marqué par des représentations étroites de certaines catégories de salariés car cet élargissement est jugé moins nécessaire pour la main d'œuvre immigrée, « *trop fruste* » pour s'y adapter et pour les femmes « *souffrant moins de la monotonie* ».

décembre 1973⁴⁰. Elle fera explicitement entrer les conditions de travail dans le champ de l'action publique avec la création d'une agence paritaire spécifiquement dédiée, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), rendue effective en 1974. L'Agence, sous tutelle du Ministère du Travail, a un fonctionnement tripartite⁴¹ et pour mission, de diffuser, coordonner et contribuer à la recherche sur l'amélioration des conditions de travail⁴². La loi prévoit également la mise en place de Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT) faisant partie du Comité d'Entreprise (CE) pour les entreprises de plus de 300 salariés⁴³.

Quant au second processus, porté par une nouvelle équipe de direction plutôt réformatrice au CNPF⁴⁴, il aboutira à l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975⁴⁵ sur l'amélioration des conditions de travail (ACT selon l'acronyme de l'époque), après une vingtaine de réunions. S'il est le signe que le dialogue et la négociation mobilisent du temps et d'un mode de relations sociales mis en place autour du concept de « conditions de travail », il marque surtout l'entrée de l'organisation du travail dans les prérogatives des représentants des

⁴⁰ Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, *JO*, 30 décembre 1973, pp 14146-14148.

⁴¹ « L'Agence pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal : des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives sur le plan national ; des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives sur le plan national ; des représentants des ministres intéressés et des personnes qualifiées », in *ibid.*, article 8.

⁴² Voir *ibid.*, article 7.

⁴³ Ces commissions CACT vont fonctionner jusqu'à la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *JO*, 26 décembre 1982, pp 3858-3861. Cette quatrième et dernière des lois Auroux les fait fusionner avec les Comités Hygiène et Sécurité (CHS) issus dans le cheminement historique de la législation de la loi du 8 juillet 1890 sur la création des délégués mineurs, du décret n° 2814 du 4 août 1941 relatif à l'institution des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux et du décret n° 47-1430 du 1^{er} août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité. Ils sortent alors de leur fonction « technique » et forment les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans lesquels les représentants du personnel vont « jouer un rôle central ». Ils deviennent obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés tous secteurs confondus, ce qui en diffuse l'usage (voir Jean-Jacques NANSOT, « Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, après la loi du 23 décembre 1982. Quelques observations... », *Travail et Emploi*, 06/2007, n° 32, pp 57-58).

⁴⁴ Le CNPF représente plutôt les grands groupes industriels, il est devenu en 1998, le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF). Sur l'histoire de cette période de 1971 à 1975 où le patronat recherche une politique d'amélioration des conditions de travail, voir Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, pp 292-298 : « le patronat organisé montre qu'il a ressenti les dangers du maintien des postes de travail dévalorisés pour l'efficacité du système productif » (*ibid.*, p 292) et « cette prise de conscience patronale d'une nécessaire évolution du travail d'exécution pour restaurer son image sociale et par suite son attractivité sur le marché du travail porte donc bien sur le problème très gestionnaire du rapport à la main d'œuvre » (*ibid.*, p 294). En effet, des intérêts bien pesés ont guidé cette démarche d'ACT dans le contenu comme dans la forme : le « rôle de la négociation collective, [...] était d'assurer un encadrement contractuel au mouvement de l'ACT, ce qui pouvait permettre de maintenir intactes l'autorité et l'initiative patronale au niveau de l'entreprise, tout en les insérant dans une régulation macro économique d'ensemble. De ce point de vue, la décision du CNPF de poser le problème des conditions de travail au niveau interprofessionnel ne présentait donc que des avantages puisqu'elle permettait à la fois de s'inscrire dans la politique contractuelle souhaitée par l'Etat, de structurer un champ négociatoire extérieur à l'entreprise pour ces questions et d'exercer une pression sur les entreprises pour coordonner leurs actions dans une politique patronale d'ensemble » (*ibid.*, p 296).

⁴⁵ Texte de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 [en ligne].

Disponible sur <http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_interpro/ani_17-03-1975.pdf> (consulté le 11.05.13).

salariés. Cependant il faut noter les limites de l'accord dans sa mise en œuvre, par exemple à Sochaux.

*La critique de l'organisation parcellisée du travail est nette mais nuancée : s'il n'est pas question de remettre en cause la division du travail, il n'en reste pas moins un champ de possibilités susceptibles de redonner à l'ouvrier une certaine prise sur son travail*⁴⁶.

Cette crise du travail parcellaire laissait entrevoir une remise en cause profonde du « *mode de contrôle social apporté par le taylorisme et le fordisme* »⁴⁷ mais côté patronal elle se posait du fait des difficultés générées sur la production. Le but des politiques d'amélioration des conditions de travail était de trouver un nouveau mode d'organisation et non de bouleverser les rapports sociaux au sein des entreprises.

Par ailleurs, cet accord n'est ni signé côté syndicats de salariés par la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et la Confédération Générale du Travail (CGT) ; ni côté patronal par la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME). Les raisons de la non ratification sont intéressantes car elles cristallisent les points de tension autour du concept et donc de la définition de son contenu : pour la CFDT, l'absence de « *nouveaux droits d'expression des travailleurs* » ou d'ouverture vers « *une perspective autogestionnaire* »⁴⁸ font partie des raisons invoquées. Pour la CGT, le débat reste général et l'accord ne comporte pas d'avancée concrète sur le rôle du médecin du travail dans la prévention⁴⁹. F. Piotet résume ainsi ces refus :

*aucune organisation syndicale ne souhaite être partie prenante à un accord qui porte, au niveau de l'entreprise, sur l'organisation concrète du travail : celle-ci, en effet, même s'il s'agit de l'améliorer, est toujours le vecteur par lequel passe l'exploitation des salariés*⁵⁰.

R. Tchobanian rejoint cette analyse et parle d'« *extériorité traditionnelle* »⁵¹ dont hérite le mouvement syndical concernant l'organisation du travail. Les revendications syndicales n'entrent pas dans le détail de l'activité de travail au sein des entités productives, dans ce que

⁴⁶ Nicolas HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 2002, p 412.

⁴⁷ Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, p 118.

⁴⁸ Odile JOINT-LAMBERT, Laure MACHU, « Mars 1975 : premier accord sur la santé au travail », *Santé & Travail*, octobre 2007, n° 60.

⁴⁹ « *La confédération propose qu'un tiers de l'activité médicale soit consacré à la prévention et à l'amélioration de l'hygiène et la sécurité. Le principe du tiers-temps sera finalement instauré par un décret du 20 mars 1979* » (*ibid.*).

⁵⁰ Françoise PIOTET, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, 29/1, pp 23-24.

⁵¹ Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, pp 328-337.

K. Marx (1818-1883) a appelé le « *travail concret* », elles ont tendance à se tenir sur le versant du « *travail abstrait* »⁵². En ce sens, F. Piotet note également que très peu d'accords d'entreprise seront signés et ceux qui le seront, « *concerneront la dimension plus classique des conditions de travail (le bruit, les nuisances physiques ou le travail posté) et seront très normatifs* »⁵³.

Les organisations syndicales apparaissent également déstabilisées dans leurs stratégies par la place nouvelle accordée à l'expression directe des salariés. Les politiques patronales d'amélioration des conditions de travail ont bien appréhendé, cette voie de contournement des moyens traditionnels d'action syndicale, plus centralisés⁵⁴. Les années 1980 verront les organisations syndicales évoluer sur la place à accorder aux collectifs de salariés dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail et trouver des modes d'articulation de ces groupes avec leur propre action.

Dans le sillage de cette décennie du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, quelque peu freiné par l'entrée dans la crise économique, l'usage du concept de « conditions de travail » s'est diffusé dans la société française. Tributaire des voies d'influence multiples qui l'ont institutionnalisé, c'est parfois avec embarras que des travaux ont commencé à le relever, comme le fait notamment l'économiste M. Bartoli dans l'introduction de sa thèse⁵⁵. Il semble que la plupart des travaux sur le concept de « conditions de travail » qui ont voulu tenter d'en définir le contenu, ont commencé par l'évacuer et le remplacer par un autre :

L'ensemble « conditions de travail » apparaîtra comme un catalogue de « problèmes » à résoudre concernant les rapports de l'homme à sa tâche, qui sont, à un moment donné, autant de points de conflits. Les contours de ce catalogue ne peuvent être clairement délimités, et son contenu n'est pas immédiatement homogène. Les conditions de travail sont alors une expression redondante ou idéologique. En quelque sorte, elles désignent autre chose que ce qu'elles nomment explicitement. Cette autre chose, c'est l'intensité du travail, objet réel, concept spécifique correspondant au pragmatisme du langage social.

⁵² Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, « Double caractère du travail présenté par la marchandise », p 49 : « *Tout travail est d'un côté dépense, dans le sens physiologique, de force humaine, et, à ce titre de travail humain égal, il forme la valeur des marchandises. De l'autre côté, tout travail est dépense de la force humaine sous telle ou telle forme productive, déterminée par un but particulier, et à ce titre de travail concret et utile, il produit des valeurs d'usage ou utilités* ».

⁵³ Françoise PIOTET, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, 29/1, p 24. Ajoutons que du fait de l'absence de signature par la CGPME, l'accord ne s'applique pas aux branches et entreprises qui en sont adhérentes.

⁵⁴ Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, pp 314-371.

⁵⁵ Marc BARTOLI, *L'intensité au travail*, thèse pour le doctorat d'Etat de sciences économiques, Université de Grenoble, Irep, Grenoble, 1980, p 6 : « *l'expression de « conditions de travail » s'est répandue récemment* ».

Il faut prendre en compte l'influence marxiste qui peut conduire M. Bartoli à préférer l'usage d'un concept éprouvé comme celui d' « *intensité du travail* »⁵⁶ à celui de « conditions de travail », inexistant en tant que tel chez K. Marx. Néanmoins le remplacement immédiat d'un concept dont la pratique commence à être courante par un autre, illustre l'embarras qui s'empare du chercheur face à cet objet composite.

R. Tchobanian, socio-économiste, en essayant de trouver les indicateurs statistiques propres à saisir les conditions de travail, les définit dans sa thèse non par leur contenu possible sur lequel il reste assez général mais par trois « *niveaux d'appréhension* »⁵⁷ : « *celui de l'émetteur* » c'est-à-dire la détermination des conditions par « *la tâche et son environnement technique et organisationnel* » ; celui des effets sur « *les travailleurs et sur les collectifs de travailleurs* » à la fois en terme de santé et de comportements adoptés, notamment en référence à leurs « *systèmes de valeur* » ; et enfin, « *celui des conséquences sur le fonctionnement économique et social* », ce qui comprend la tentative de mesure des coûts « *subis par les entreprises* ».

Il faut souligner l'importance accordée par l'auteur au deuxième niveau et sa mise en garde quant à l'établissement de liens de causalité trop étroits ou mécaniques entre « *conditions matérielles ou organisationnelles de travail* » et état « *de santé ou de relations sociales* »⁵⁸. L'approche épidémiologique doit se garder d'établir des liens en neutralisant les variabilités inter-individuelles, en évacuant les autres aspects de la vie des travailleurs qui peuvent également avoir des effets combinés ou en oubliant des facteurs aggravants tels que « *la gestion de la main-d'œuvre* ». Sur ce dernier point, nous aurions inclus cette gestion dans ce qui fait condition de travail et c'est d'ailleurs une dimension que nous avons prise en compte dans le travail mené avec l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) à travers des données telles que les compétences, l'effectif, la formation des agents. Or R. Tchobanian positionne très nettement cet élément, non comme faisant partie des conditions et les modifiant mais comme un facteur externe, jouant sur la relation entre conditions et effets des conditions : « *soit de façon positive par une sélection tenant compte des aptitudes individuelles, soit en rendant moins évidente une relation entre contraintes subies et astreintes (élimination du*

⁵⁶ Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, pp 370-377.

⁵⁷ Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, pp 36-40.

⁵⁸ *Ibid.*, p 38.

personnel vieillissant, usage de personnels intérimaires pour les tâches à haut risque...) »⁵⁹. Cette recherche d'identification d'éléments propres à devenir des indicateurs statistiques semble obliger à des coupes assez artificielles dans ce qui fait condition pour le travail. Nous estimons cela assez restrictif, non pas que nous voulions promouvoir une conception très « extensive »⁶⁰ des conditions de travail mais parce que l'analyse de l'activité de travail ne permet pas la résistance de ce type de découpage des conditions comme nous le verrons avec les stratégies des collectifs à l'ANPE.

Justement c'est sur la question de l'usage qui est fait du concept que A. Laville et C. Teiger, ergonomes, soulèvent le problème de l'aspect composite des conditions de travail en 1981 en liant le contenu qui leur est donné et le positionnement du locuteur. Ils écrivent :

le terme conditions de travail ; les éléments qu'il recouvre sont très divers, il peut s'agir des conditions matérielles d'exécution du travail : espace de travail, charges physiques, mentales imposées, ambiance physique (bruit, chaleur ou froid, toxiques, poussières...) ; il peut s'agir des conditions temporelles dans lesquelles le travail doit être exécuté (cadence, durée et horaires de travail) ; mais on peut aussi y inclure certaines conditions de la vie hors travail : temps et moyens de transports, logement ; on peut aussi étendre les conditions de travail aux éléments faisant partie des relations professionnelles, aux qualifications, aux salaires... Suivant la discipline qui étudie les conditions de travail (ergonomie, sociologie, économie du travail), suivant la classe sociale et la fonction dans l'entreprise (direction, cadre, maîtrise, ouvriers), suivant l'intérêt qu'on défend (patronat, syndicat) le terme conditions de travail peut recouvrir des éléments différents⁶¹.

Plus que leur définition, très ergonomique en ce qu'elle prend en compte l'ensemble des composantes du milieu qui peuvent faire condition pour le sujet, nous soulignons leur manière d'aborder le terme par l'usage. Cette question de l'usage du concept de « conditions de travail » rejoint ce que nous avons postulé en début d'introduction avec l'exemple d'une série de définitions empiriques. L'analyse de l'activité ergonomique vise à définir les conditions de travail le plus « objectivement » possible mais il y a une influence du positionnement social et des caractéristiques personnelles sur la définition des conditions de travail. Ils ajoutent à ces influences celle de la discipline académique qui tente de les définir et celle politique qui reflète l'emprise des rapports de pouvoirs à l'œuvre dans la société.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Nous rejoignons Pascal Ughetto sur ce point lorsqu'il met en garde contre une conception simplificatrice des conditions de travail mettant en accusation le « comportement des employeurs » et invitant à « une action publique correctrice » sans s'imposer « davantage de réflexion sur ce que recouvrent les conditions de travail » (voir Pascal UGHETTO, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007, p 14). Toutefois nous ne limitons cette exigence ni au cadre du travail contemporain ni à celui du travail salarié, même si celui-ci apparaît dans notre recherche comme un périmètre d'analyse quasi exclusif.

⁶¹ Antoine LAVILLE, Catherine TEIGER, « Ergonomie et économie du travail. Questions de méthodes », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, pp 40-41.

Disciplinaires, sociales ou politiques, ces influences permettent de comprendre pourquoi l'entrée « conditions de travail » ne peut figurer dans aucun dictionnaire généraliste ou encyclopédie - qu'il s'agisse du *Dictionnaire de l'Académie française*, du *Robert* ou du *Larousse*, de *L'Encyclopaedia Universalis* ou encore du *Lalande* pour le vocabulaire philosophique-. La notion de « condition » est définie⁶² (ainsi que celle de travail sans que cette définition soit totalement satisfaisante⁶³) et à cette occasion les conditions de travail sont souvent données en exemple. Seul le récent *Dictionnaire du travail* a une entrée « *Conditions de travail* »⁶⁴ dans laquelle M. Gollac, sociologue, commence par rappeler que « *L'expression « conditions de travail » ne renvoie pas à un concept scientifique précis* »⁶⁵ puis énumère ce qu'elle peuvent être : « *risque de chute [...], le fait de respirer des vapeurs toxiques, le poids d'une charge [...], le choix des modes opératoires, les procédures d'évaluation, un risque d'agression ou le caractère du chef de service* ». Il conclut cet inventaire par la constatation suivante : « *Toutes choses que certains, en certaines circonstances, reconnaîtront être des conditions de travail, sans que cette qualité leur soit nécessairement reconnue par d'autres ou à un autre moment* »⁶⁶.

Cela va dans le sens de ce que M. Gollac et S. Volkoff, sociologue statisticien et ergonomiste, avaient déjà fait valoir :

*La définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et sociale. Potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une « condition de travail ». Il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle*⁶⁷.

C'est donc par ses modalités d'usage dans le travail qu'une condition a vocation à être traitée comme telle et à accéder à ce statut, n'importe quelle caractéristique du travail pouvant l'être, sous réserve qu'elle émerge lors de son traitement dans le débat social. Au niveau singulier, les questions novatrices prennent le risque de rester longtemps ignorées avant que leur généralisation dans les situations de travail ne leur permettent d'être abordées en tant que « conditions de travail ». Drôle de concept qui semble flotter dans les sphères de la négociation sociale sans lien identifiable dans la mise en œuvre de l'activité des individus.

⁶² Nous y reviendrons dans notre première partie.

⁶³ Voir note 1 sur la centralité du travail, note 2 sur la valeur travail et note 10 sur le travail *stricto sensu*.

⁶⁴ Michel GOLLAC, entrée « Conditions de travail » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, pp 113-119.

⁶⁵ Michel GOLLAC débute ainsi sa définition en faisant référence au livre écrit avec Serge VOLKOFF : *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000.

⁶⁶ Michel GOLLAC in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 113.

⁶⁷ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 10.

En effet, c'est au niveau général qu'il s'agirait de définir ce que sont les conditions de travail au sein de groupes sociaux délimités. Pour ce concept institutionnalisé, il est intéressant de lire ce que l'entité politique de l'Union européenne s'accorde à définir comme « conditions de travail » :

Working conditions refers to the working environment and aspects of an employee's terms and conditions of employment. This covers such matters as : the organisation of work and work activities ; training, skills and employability ; health, safety and well-being; and working time and work-life balance. Pay is also an important aspect of working conditions, although Article 153 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) excludes pay from the scope of its actions in the area of working conditions⁶⁸.

La précision est d'importance car la rémunération est comprise comme condition de travail mais exclue de la politique sociale. Les revendications économiques existent mais elles sont exclues du champ de la négociation. Ainsi un moyen est trouvé de se déprendre d'un aspect sensible des conditions de travail sans en nier l'existence.

Ce n'est pas un point de vue partagé dans les publications récentes du Bureau International du Travail (BIT) – auxquelles sa compétence internationale est censée donner un certain crédit même si le BIT rappelle ne pas être engagé ou approuver les points de vue développés par les auteurs -, qui appellent les Etats à influencer sur les niveaux de salaires par des politiques gouvernementales appropriées afin d'espérer juguler la crise sociale actuelle. Il s'agit d'adopter une stratégie de croissance par les salaires et de ne pas s'en remettre à un scénario néolibéral théorique⁶⁹ optimiste postulant que la dégradation des conditions de travail et des niveaux de salaires apporteront des bénéfices supérieurs aux entrepreneurs ce qui aura un impact sur le taux d'emploi, c'est-à-dire pour la population de travailleurs salariés.

La définition des conditions de travail et du champ d'intervention des Etats est donc l'objet d'un débat social intense, traversée par des tensions entre courants politiques libéraux et progressistes.

En l'état, les « conditions de travail » restent et « *sont changeantes* »⁷⁰. Pour essayer de définir leur contenu tout en n'obérant aucune de leurs dimensions possibles, l'ANACT fait

⁶⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), *European industrial relations dictionary*, entrée « Working conditions » [en ligne]. Disponible sur <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>> (consulté le 13.02.2013).

⁶⁹ Marc LAVOIE, Engelbert STOCKHAMMER, *Wage-led growth : Concept, theories and policies*, Conditions of work and employment series n° 41, OIT, Genève, 2012, p 6.

⁷⁰ Jean-Baptiste OBENICHE, éditorial, *Travail & Changement*, janvier/février 2012, n° 341, p 3.

par exemple le choix de proposer un abécédaire⁷¹ qui comprend treize des vingt-six lettres de l'alphabet et vingt-huit mots :

activité, action, accomplissement ; compétences, changements technologiques, contenu du travail ; débat, dialogue social ; entreprise, emploi, équilibre ; fonction publique ; gouvernance, globalisation ; métier, marges de manœuvre, management ; organisation, observation ; pénibilité, pilotage, performance ; qualité ; reconnaissance ; stress, stratégie, santé ; travail.

Bien des mots auraient pu être ajoutés et définis dans ce qui peut apparaître comme un inventaire à la Prévert. Cependant pour notre projet de recherche, le glossaire proposé reflète la définition d'un contenu pour les conditions de travail, profondément situé dans le milieu professionnel et social dans lequel il a été forgé. Pour exemple, dans cet abécédaire de l'ANACT, sous le terme « *Fonction publique* » est évoquée

La mue [qui] était déjà entamée depuis plusieurs années, qui rapproche le fonctionnement du secteur public de celui du privé : développement des approches clients, mise en place des « modes projet » avec la loi organique de loi de finance [LOLF] [...] transformant les conditions de travail dans le secteur public.

Cette réflexion est liée à l'état d'une organisation des services publics en évolution, à laquelle nous avons été confrontés lors de notre recherche, mais elle n'a pas valeur de définition universalisable. Ne serait-ce qu'en tentant de définir les conditions de travail dans le secteur privé, cette entrée n'a plus aucune pertinence. Elle en a dans le débat social de cette première décennie des années 2000 où le management public est de plus en plus confronté à ces questions qui ont un impact croissant sur les actes des fonctionnaires et agents de l'Etat comme nous allons le voir. La définition des « conditions de travail » apparaît donc toujours en prise avec des rapports de pouvoir endogènes à la société civile et à l'entité professionnelle à laquelle elles se rapportent (établissement public, entreprise, branche professionnelle, secteur d'activité, etc.).

Un dernier point semble à préciser avant de conclure sur cette partie de définitions d'usage. Les propositions de définitions d'autres chercheurs ou laboratoires de recherche auraient pu être cités, notamment dans le domaine des sciences de la gestion⁷². Néanmoins nous ne visions pas à produire une revue exhaustive de l'abondante littérature scientifique sur la question des « conditions de travail ».

⁷¹ Béatrice SARAZIN, « Les conditions de travail aujourd'hui », *Travail & Changement*, janvier/février 2012, n° 341, pp 2-5.

⁷² Nous pensons par exemple à un collectif de chercheurs en sciences de gestion qui rejoint l'analyse définissant les conditions de travail comme « *une construction sociale* » (Emmanuel ABORD DE CHATILLON, Olivier BACHELARD, Jean MOSCAROLA, « Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles », *Management & Avenir*, 2006/4, n°10, pp 101-114).

Une incise pour H. Ben Aïssa, docteur en ingénierie et gestion, qui propose une définition des « conditions de travail » dans le secteur industriel décomposée en trois niveaux⁷³ - qui ne peuvent pas être calqués sur ceux proposés par R. Tchobanian-. En articulant immédiatement ces trois niveaux avec la notion de « *compromis social* »⁷⁴ dont il schématise les acteurs et enjeux en périodes successives (1750-1848⁷⁵, 1848-1912⁷⁶, 1912-1970⁷⁷, 1970-2000⁷⁸), il rejoint le mode d'attribution usuel de contenu au concept c'est-à-dire défini au sein de groupes sociaux déterminés. Notre idée n'étant pas de traiter des conditions de travail mais de l'usage du concept et du sens qui l'a fait émerger, nous renvoyons à ses travaux pour une vision synthétique de l'histoire des « conditions de travail ».

L'origine du projet de thèse : une demande de « photographie »

Le projet de cette thèse a trouvé son origine dans une demande de l'ANPE⁷⁹. A l'automne 2002, à l'issue d'un mouvement de grève sur les conditions de travail⁸⁰ très suivi des agents, la Direction Générale décide dans le treizième point d'un protocole de fin de conflit,

⁷³ Hazem BEN AISSA, *Histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France : 1848-2000*, L'Harmattan, Paris, 2005, pp 14-15.

⁷⁴ *Ibid.*, pp 21-22.

⁷⁵ *Ibid.*, p 23.

⁷⁶ *Ibid.*, p 39.

⁷⁷ *Ibid.*, p 70.

⁷⁸ *Ibid.*, p 91.

⁷⁹ Agence Nationale pour l'Emploi devenue Pôle Emploi par le décret du 19 décembre 2008 sur la fusion du placement et de l'indemnisation des chômeurs, celle de l'ANPE et de l'Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (UNEDIC).

⁸⁰ L'enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise (REPONSE) montre que les conditions de travail sont l'un des principaux thèmes de conflit social (voir l'analyse de Sophie BEROUD, Jean-Michel DENIS, Guillaume DESAGE, Baptiste GIRAUD in *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, rapport de recherche, Centre d'Études de l'Emploi (CEE), juin 2008, n° 49, pp 46-52). Cette enquête par questionnaire est adressée aux représentants des directions, aux représentants du personnel et aux salariés. Le collectif de chercheurs qui en fait l'analyse en essayant de déceler ce que l'enquête révèle sur la conflictualité sociale, souligne que les représentants du personnel associent de « nombreux thèmes entre eux » quant à la cause d'un conflit social et ils s'interrogent de la manière suivante : « cela signifie-t-il que le conflit recouvre un ensemble d'enjeux bien plus conséquents et variés chez les représentants du personnel que les représentants des directions qui l'évoquent au contraire bien plus souvent en le singularisant et en le ramenant à un problème, à une cause ou un thème unique ? En tous cas, si elles constituent souvent un équivalent pour un ou d'autres thèmes à l'origine du conflit, voire une solution à ce dernier, les revendications salariales sont souvent associées à un ou deux autres thèmes chez les représentants du personnel. Par ailleurs, lorsqu'ils déclarent plusieurs thèmes de conflit, ceux-ci insistent bien plus que les directions sur les conditions de travail et relations de travail (lorsque les représentants du personnel les évoquent, ils n'en parlent comme des thèmes uniques de conflit que dans 8 et 7% des cas, les associant à trois autres thèmes ou plus dans 44% des cas, tandis que les directions les identifient comme des thèmes uniques dans 25 à 20% des cas) » (*ibid.*, p 48).

(qui en comporte quatorze) de la création d'un Observatoire des Conditions de Travail. La Direction crée un groupe de travail auquel sont associés les membres du Comité National d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CNHSCT)⁸¹ et rédige un cahier des charges qui expose l'objectif du projet : « *produire une photographie des conditions de travail dans l'établissement* ». Cette demande de photographie est celle d'une représentation fidèle des conditions de travail, celle de la constatation d'un état à ce moment donné. Cette formulation témoigne d'une première manière d'aborder les conditions de travail avec la possibilité de les définir, de les rendre objectives.

La problématique des conditions de travail était déjà bien présente dans l'établissement, elle avait donné lieu à plusieurs interventions d'« experts » avec une première étude « Travail et formation à l'ANPE » en 1988, puis l'intervention de G. Jobert et C. Revuz du Conservatoire National des Arts et métiers (CNAM)⁸², et enfin une intervention de S. Volkoff et A.-F. Molinié du Centre de Recherche et d'Etudes sur l'Age des Populations au Travail (CREAPT) sur les rapports santé-travail⁸³ qui avait donné lieu à l'élaboration d'un « classeur santé »⁸⁴ considéré par les partenaires sociaux comme sous exploité. Ce n'était donc pas la première investigation d'envergure sur le travail des agents de l'ANPE, ce que soulignait le Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines lors des travaux préalables à l'Observatoire

⁸¹ En plus de Comités Régionaux d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CRHST) compétents dans chaque site de leur région, l'Agence Nationale Pour l'Emploi était dotée au niveau national d'un Comité chargé des questions d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de travail. Ce Comité National (CNHSCT) collectait les données issues des Comités Régionaux pour proposer ensuite des programmes de prévention et le cas échéant d'études ergonomiques adaptés.

Un rapport d'information du Sénat au nom de la mission commune d'information relative à Pôle Emploi signale que la fusion a fait disparaître ce Comité National et préconise d'en mettre de nouveau en place pour disposer d'une centralisation de l'ensemble des données : « *Ce CNHSCT devrait réunir des membres des CHSCT régionaux, afin de consolider les statistiques, les données et les informations recueillies dans chacune des régions et de disposer ainsi d'une vision d'ensemble, au niveau national, de la situation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail* » (Jean-Paul ALDUY, sénateur (coord.), rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information relative à Pôle Emploi, tome I, Sénat, 5 juillet 2011, n° 713, p 71 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.senat.fr/rap/r10-713-1/r10-713-11.pdf>> (consulté le 9.04.2012)).

⁸² Christine REVUZ, *Travailler à l'ANPE. Applications et limites de la notion de stress professionnel*, rapport ANPE, Noisy-le-Grand, Laboratoire de Psychologie du Travail du CNAM, Paris, 1990.

⁸³ Anne-Françoise MOLINIE, Serge VOLKOFF, *La santé au travail des agents de l'ANPE. Rapport de fin d'enquête*, CREAPT, Noisy-le-Grand, mai 1999. Sur cette enquête, sa méthodologie et les pistes d'investigation qu'elle ouvrait à l'étude, voir Anne-Françoise MOLINIE, Serge VOLKOFF, « Intensité du travail et santé dans un organisme administratif : une enquête statistique à l'Agence nationale pour l'Emploi, *PISTES*, mai 2000, Vol 2 n° 1 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v2n1/pdf/v2n1a6.pdf>> (consulté le 14.08.2013).

⁸⁴ ANPE, Direction générale - Direction du développement des ressources humaines, *Prévention de la santé au travail des agents de l'ANPE. Repères pour aider, réfléchir, agir*, ANPE, Noisy-le-Grand, 2002.

des Conditions de Travail en parlant de « *grandes étapes qui ont en quelque sorte préparé l'avènement de l'Observatoire* »⁸⁵.

Les organisations syndicales s'étaient également saisies du problème puisque la CFDT-ANPE, syndicat majoritaire dans l'établissement - devenu ensuite Syndicat National Unitaire (SNU) - avait diffusé un questionnaire sur les conditions de travail ainsi que Force Ouvrière. De plus, la pratique syndicale au sein de l'Agence tentait de porter son regard sur la problématique de santé au travail depuis plusieurs années⁸⁶ en axant ses interrogations sur les contradictions auxquelles étaient confrontés ses agents dans une institution qui ne pouvait « *se satisfaire de fonctionner comme un simple office technique de gestion de la main-d'œuvre au service du marché* »⁸⁷ comme le souligne le sociologue R. Castel (1933-2013).

Cela semble le premier point à souligner : quelle est la mission de l'Agence ? Ou pour le dire encore plus simplement car c'est une question que celui qui intervient sur le travail se pose toujours en arrivant sur un lieu de production : que doivent produire ces travailleurs ? En effet, même si le travail peut difficilement être défini, un élément central est que le travail transforme quelque chose. Pour comprendre et analyser ce que font les individus, il est nécessaire de comprendre le résultat auquel ils doivent parvenir, matériel ou immatériel, et ce quel que soit le secteur d'activité. Puisque le travail est un processus de transformation par l'activité d'un sujet, comprendre cette activité sans savoir ce que le lieu de production doit fournir c'est y entrer à l'aveugle. Cependant comprendre qu'il y a à produire, ce n'est ni tout à fait se rattacher à la définition de ce que les dirigeants du lieu de production attendent des travailleurs qui s'y activent ni à la définition que ces travailleurs expriment de ce qu'ils ont à produire, dans un système économique marchand nous essayons d'abord de comprendre comment la structure productive obtient les moyens de continuer l'activité.

Ici c'est l'Etat qui détermine la production attendue de l'Agence et en fournit les moyens, il la définit comme une mission d'intermédiation c'est-à-dire de mise en relation d'offres et de

⁸⁵ Hubert PEURICHARD, Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines in Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

⁸⁶ Noël DAUCE, « La santé du personnel de l'ANPE. Une *terra incognita* en voie d'exploration » in Noël DAUCE, Alain OTTAVI, Claire VILLIERS (coord.), *Le cœur à l'emploi. Assises de l'ANPE organisées par la CFDT-ANPE*, Syllepse, Paris, 1996, pp 183-194.

⁸⁷ Robert CASTEL, préface in Noël DAUCE, Alain OTTAVI, Claire VILLIERS (coord.), *Le cœur à l'emploi. Assises de l'ANPE organisées par la CFDT-ANPE*, Syllepse, Paris, 1996, p 6.

demandes d'emploi⁸⁸, cette mission réactualisée par les contrats de progrès successifs passés entre l'Agence et l'Etat (1990, 1994, 1999, 2006), a peu évolué depuis sa création en 1967 :

L'ANPE s'efforce toujours d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et d'assister les employeurs dans leurs recrutements. Son statut lui permet de participer pleinement à la mise en œuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics. Elle assure ce que l'on nomme communément le service public de placement [...]. Sa mission originelle demeure ; il s'agit toujours d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de favoriser activement la rencontre entre l'offre et la demande. Cependant, elle propose désormais une large gamme de services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, elle contribue à la mise en place des programmes gouvernementaux concernant la lutte contre le chômage, et travaille en partenariat avec les intervenants du marché de l'emploi. Elle poursuit les objectifs de satisfaction des attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs, et s'efforce de rendre le marché du travail plus fluide et transparent ; ainsi, aider les personnes à rechercher un emploi, une formation ou un conseil professionnel, et contribuer à la création et au recueil des offres d'emploi par les entreprises sont les deux missions que mène conjointement l'ANPE⁸⁹.

Cependant ces missions ne disent rien de la manière dont les agents doivent s'y prendre pour parvenir au résultat attendu, résultat qui lui-même ne peut pas être très précisément défini au niveau qualitatif. C'est à ce niveau que s'opère une distorsion au sein de l'Agence, sur la base de ces missions, les interprétations de ce qui est attendu de ceux qui y travaillent sont très différentes, voire divergentes⁹⁰. Ces appréciations différentes vont amener les individus au sein de l'Agence à composer des configurations d'activité très différentes selon les conditions qui font contrainte et moyen pour chacun d'eux et les fins qu'ils assignent à leur activité, conditions et fins qui ne seront pas les mêmes pour chacun selon le contact plus ou moins proche avec le public – demandeurs d'emploi et entreprises – et le contact plus ou moins proche avec l'Etat, mais aussi l'âge, les croyances et convictions, le collectif professionnel, le bassin d'emploi, la configuration spatiale, le moment de l'année, etc.

Nous élargissons la perspective et postulons que cette distorsion entre ce qu'il y a à produire, ce que les prescripteurs du travail attendent en terme de production et ce que les travailleurs entendent produire est toujours présente dans tout processus de production à des degrés divers. En effet, dans tout processus productif, le point de vue sur l'activité selon la position

⁸⁸ Corrado DELFINI, Didier DEMAZIERE, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et Emploi*, janvier 2000, n° 81, pp 27-40.

⁸⁹ Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, p 62.

⁹⁰ De même pour ceux qui n'y travaillent pas mais qui sont les destinataires de la production, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou représentants d'une entreprise, ils peuvent attendre un niveau de qualité en terme de service ou une attention portée à sa demande et à sa personne, un emploi ou la satisfaction d'une offre mais aussi le simple enregistrement de leur passage pour continuer à percevoir son allocation-chômage ou pour enregistrer une offre, autant de demandes toujours différentes et variables faites à celui qui travaille en fonction de la situation de l'individu auquel il est confronté.

occupée et les enjeux auxquels l'individu est confronté apparaissent se déployer de manière singulière et donc différenciée.

Des relations antagoniques autour de l'« objet » de recherche

Dès les premières réunions pour constituer le projet d'Observatoire des Conditions de Travail, des conceptions très différentes de ce que pouvait recouvrir l'expression « conditions de travail » se sont faites jour. Au vu de ce que nous venons de voir sur son caractère composite et sur les distorsions auxquelles sont soumises les fins de l'activité au sein de l'Agence, ces conceptions très variées ne peuvent surprendre.

Cependant des éléments sont fournis sur ce qui semblait exclu ou tout au moins en retrait du champ des « conditions de travail ». Alors que ce nouveau projet s'inscrivait dans une histoire où la problématique de l'activité des agents avait déjà été travaillée, ce que le Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines avait souligné, le chef de projet précise lors de ce même séminaire initial que pour l'Observatoire des Conditions de Travail, « *les clés d'entrée sont différentes : santé pour l'enquête du CREAPT, conditions de travail pour la démarche qui nous réunit ici* »⁹¹. Cette différence nette posée par le chef de projet entre « santé » et « conditions de travail », sans qu'aucun des autres membres de la Direction ou des partenaires sociaux ne la relève, nous a montré que nous ne pourrions prendre appui conceptuellement sur une appropriation du concept de travail comme un processus de construction de la santé sur la base de conditions présentes dans le milieu ou sur l'idée que leur caractère favorable ou défavorable permettait plus ou moins la mise en patrimoine de l'expérience⁹².

Dès ces débuts, nous nous sommes posé la question : « *pourquoi un observatoire des « conditions de travail » et pas du travail ?* »⁹³. Les connaissances accumulées sur le travail

⁹¹ Bernard MENARD, chef de projet in Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

⁹² « *Si l'expérience forme, c'est en partie dans le sens où le traitement des problèmes que posent les situations de travail mobilisent des talents créatifs* » (Abdallah NOUROUDINE, « L'expérience : creuset de rencontres et de transformations », *Education permanente*, 2004/03, n° 160, p 32).

⁹³ Muriel PREVOT-CARPENTIER, sous la direction de Yves SCHWARTZ, projet de thèse CIFRE, janvier 2004, p 2.

dans le pôle APST-Recherche de notre laboratoire⁹⁴ faisaient justement craindre un découpage entraînant des limites dans l'investigation. Dans un premier temps, parler de « conditions de travail » et non de travail, semble plus se référer à une notion d'action découpée en séquences « *production d'actes particuliers* » qu'au concept d'« activité » comme une relation globale « *entre l'organisme humain et son environnement* »⁹⁵. Cela fait alors resurgir le problème de l'intention de l'individu et une référence sous-jacente à un « *schéma linéaire* »⁹⁶ de l'individu agissant. Dans un second temps, notre usage du concept d'« activité » s'accommodait mal d'un autre versant de cet implicite qui semblait supposer une stabilité, des conditions définissables *a priori* ou *a posteriori* comme pour des schèmes d'action permettant d'identifier et de voir se reproduire des effets similaires voire identiques.

Un dispositif pluri institutionnel

Le choix de ce concept n'avait bien sûr rien d'anodin, il s'agissait de montrer que cet Observatoire se situerait du côté de l'agent ANPE, du salarié. L'expression à elle seule est connotée par les luttes sociales et paraissait la plus adaptée pour permettre au service des Relations Sociales et aux partenaires sociaux de l'ANPE de trouver un terrain d'entente. Depuis les années 1970 et le mouvement de l'amélioration des conditions de travail (ACT), parler des « conditions de travail » rend implicite la volonté de les améliorer.

De plus, les « conditions de travail » ont été une expression très employée par la CFDT en référence à l'autogestion qu'elle a beaucoup soutenue dans les années 1970⁹⁷, période d'apogée dans le débat social sur l'amélioration des conditions de travail entre Etat,

⁹⁴ Le laboratoire est le CEPERC : Centre d'Epistémologie et d'Ergologie Comparatives. Le pôle APST-Recherche (APST pour Analyse Pluridisciplinaire des Situations de travail) fait maintenant partie du troisième axe du laboratoire, nommé « Epistémologie des activités humaines et Ergologie » avec toutes les précautions indispensables quant à l'emploi du terme d'épistémologie appliqué aux activités humaines, enjeu fondamental qui traverse toute cette thèse.

⁹⁵ Hans JOAS, « La créativité de l'agir » in Jean-Michel BAUDOUIN, Janette FRIEDRICH, *Théories de l'action et éducation*, De Boeck, Bruxelles, 2001, p 35. Cependant Hans Joas reste dans une appréhension très individuelle de l'action et peu en adhérence avec ce que nous appelons les débats de normes alors même qu'il semble basculer sur le concept d'activité (sur ce point, voir dans le même ouvrage, Yves SCHWARTZ, « Théories de l'action ou Rencontres de l'activité ? », p 76).

⁹⁶ Pierre LIVET, *Qu'est-ce qu'une action ?*, Vrin, Paris, 2005, p 16. Sur les manières de mettre en cause cette linéarité et les difficultés que cela pose même dans la philosophie analytique chez John Rogers Searle, Donald Davidson, Charles Taylor, Elisabeth Pacherie et Marc Jeannerod, lire pp 16-22.

⁹⁷ Daniel MOTHE, *Autogestion et conditions de travail*, Cerf, Paris, 1976. Cet ouvrage résume les postulats de la CFDT de l'époque quant à l'évaluation des conditions de travail qui ne peut être déléguée aux scientifiques et doit aborder le volet qualitatif au lieu du seul quantitatif. Il y inscrit la problématique des conditions de travail dans une perspective politique qui remet en cause toutes les hiérarchies de pouvoir à l'œuvre dans la société et refuse même au militant syndical un pouvoir décisionnaire pour les travailleurs.

La promotion de ce projet de société autogestionnaire avait déjà fait l'objet d'un article de Cornélius Castoriadis en collaboration avec Daniel Mothé, « Autogestion et hiérarchie », *CFDT Aujourd'hui*, juillet-août 1974, n° 8, réédité in Cornélius CASTORIADIS, *Le contenu du socialisme*, UGE, 10-18, Paris, 1979.

organisations syndicales et patronales. La présence forte de la CFDT au sein de l'ANPE peut également expliquer les faveurs qui les ont portés vers la démarche ergologique qui en posant la commensurabilité des savoirs dans ses principes, pouvait avoir pour effet, même temporaire, de niveler les enjeux de pouvoir dans l'organisation.

L'Agence a fait appel au département d'Ergologie de l'Université de Provence⁹⁸ pour réfléchir aux modalités de mise en place de l'Observatoire et construire un mode de fonctionnement pluri institutionnel associant les différents acteurs du projet. Même si c'est la Direction de l'ANPE qui a choisi la démarche ergologique, l'enjeu premier était d'en faire un dispositif participatif ce que partageaient la presque totalité des acteurs de l'établissement. Les deux éléments fondamentaux épistémologiquement et éthiquement pour pouvoir construire un dispositif ergologique⁹⁹ étaient réunis : l'accord des différents acteurs de l'entreprise et la demande collégiale d'investiguer sur le travail¹⁰⁰.

Ce fonctionnement pluri institutionnel correspond aux principes épistémologiques de la démarche ergologique qui pose comme indispensable, pour ne pas biaiser les données recueillies sur l'activité et assurer leur mise en débat collectif, la circulation de deux polarités de savoirs portés par une pluralité d'acteurs sociaux : des savoirs plutôt académiques et des savoirs investis dans l'activité – voir cadre théorique -. Elle introduit par ce mode de traitement de l'activité une dimension d'espace de pouvoir partagé qui était bien pressentie par la Direction qui s'attachait à chaque réunion du groupe de travail du CNHSCT, à expliquer le fonctionnement ouvert du groupe mais le fait que les éventuelles décisions finales quant à des améliorations ou modifications à apporter aux conditions de travail seraient prises par elle. Ainsi le Directeur du service des Relations Sociales¹⁰¹ affirmait : *« il y a une erreur qui persiste dans la représentation de ce groupe. Ce n'est pas une co-gestion mais un recueil*

⁹⁸ Le département d'Ergologie est issu du dispositif né en 1983 d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail qui s'était scindé du département de Philosophie de l'UFR « Civilisations et Humanités » de l'Université de Provence en 1998. Le département d'Ergologie est adossé au Centre d'Epistémologie et d'Ergologie Comparatives (UMR CNRS 7304). Il est devenu l'Institut d'Ergologie en 2008 et de nouveau sous-ensemble du Département de Philosophie depuis 2011, à l'occasion de la fusion de l'Université de Provence avec les deux autres universités d'Aix-Marseille pour devenir Aix-Marseille Université depuis le 1^{er} janvier 2012.

⁹⁹ Voir schéma du dispositif dynamique à trois pôles en annexe 2.

¹⁰⁰ Yves SCHWARTZ in Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

¹⁰¹ La Direction Générale de l'ANPE comprenait un service des ressources humaines dirigé par un Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines, Hubert Peurichard. Ce service était divisé en deux services non indépendants, avec un directeur du service des Ressources Humaines et des Relations Sociales, Moïse Rashid et un directeur du service des Relations Sociales, André Kintzuger. C'est sous l'autorité de ce dernier qu'était placé l'Observatoire, il avait nommé un chef de projet, Bernard Ménard, pour gérer au quotidien le suivi et les aspects pratiques de la construction de l'Observatoire.

de points de vue dans une démarche participative. Il n'y a pas de détermination co-gérée de chaque décision »¹⁰².

De plus, tout en favorisant les échanges de savoirs, ce dispositif pluri institutionnel devait également pouvoir ancrer son regard sur l'activité, c'est pourquoi au-delà de la réflexion institutionnelle, il s'agissait de trouver un mode de recueil de données en fonction de multiples contraintes du côté de l'établissement : le coût, le déploiement sur le territoire national, l'analyse d'un échantillon assez étendu pour être représentatif de l'ensemble des situations professionnelles vécues par les agents et la volonté d'une autonomie future dans le fonctionnement du dispositif.

A ces contraintes du demandeur, il fallait ajouter les nôtres du département d'Ergologie de l'Université qui étaient sur un plan plus épistémologique que pratique, de trouver comment conduire la recherche pour la rendre compréhensible et utilisable par ceux qui se sentent concernés au sein de l'Agence et éventuellement en dehors ; ainsi que de fournir les moyens en interne de penser l'activité de travail, sans dissimuler l'idée que pour ces agents en interaction avec un public de demandeurs d'emploi et d'entreprises, disposer d'un regard exercé sur les problématiques de travail - non au sens du travail *stricto sensu* mais au sens de s'interroger sur les problématiques de travail et de vie - ainsi que de moyens d'analyse de l'activité pouvait être porteur dans l'exercice de leur professionnalité. Les interrogations sur les formes d'intervention les plus à même de produire des connaissances sur le travail et d'en transformer les conditions sont au cœur du processus de la démarche ergologique¹⁰³.

Le dispositif que nous avons proposé a mis en forme cette volonté de co-construction et d'élaboration collective en articulant la participation de plusieurs types d'acteurs internes et externes à l'établissement ainsi que trois modes d'intervention sur l'activité : une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE)¹⁰⁴ qui aboutit dans ce travail de thèse, une formation-action et un questionnaire élaboré par un cabinet d'études économiques et sociales. Nous ne développerons pas ici ce dispositif, ses différents acteurs ainsi que la méthodologie déployée et renvoyons à notre article en annexe 1 pour une vue plus précise.

¹⁰² Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 17 mars 2004.

¹⁰³ Elles sont également partagées par une part des ergonomes de l'activité, voir Bernard DUGUE, Johann PETIT, François DANIELLOU, « L'intervention ergonomique comme acte pédagogique », *PISTES*, novembre 2010, Vol 12 n° 3 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a2.htm>> (consulté le 30.07.2013).

¹⁰⁴ La Convention Industrielle de Formation par la Recherche associe un doctorant, un laboratoire et une entreprise, ou de manière dérogatoire un établissement public, autour d'une problématique de recherche. Ces conventions sont gérées par l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT).

Il faut souligner que nous nous appuyions sur des précédents puisés dans deux champs de connaissance : celui de l'ergonomie avec des travaux fondateurs comme ceux de C. Teiger et A. Laville¹⁰⁵ mettant en dialogues chercheurs et syndicalistes et celui de la psychologie du travail avec le dispositif de « *communauté scientifique élargie* » développée par I. Oddone¹⁰⁶. Ce type de « recherche-action » que nous appelons maintenant Groupes de Rencontre du Travail (GRT)¹⁰⁷, demande du temps et des moyens ainsi qu'un climat social dans lequel les antagonismes ne soient pas exacerbés.

Une recherche-action du même type¹⁰⁸ avait lieu dans la période où nous développons notre dispositif et nous avons eu connaissance depuis d'une autre expérience de ce type¹⁰⁹. Dans les deux dispositifs auxquels il vient d'être fait référence, l'association des syndicalistes était directe c'est-à-dire qu'il n'était pas uniquement associés au niveau institutionnel mais également dans la pratique. Pour le nôtre, ils n'étaient pas présents en tant que tels dans le dispositif de recueil de données même s'il s'est avéré ensuite que la moitié des agents volontaires pour recueillir des données dans la partie formation-action avaient des responsabilités syndicales.

¹⁰⁵ Catherine TEIGER, Antoine LAVILLE, *Expression des travailleurs sur leurs conditions de travail* (Analyse de sessions de formation de délégués CHS-CT à l'analyse ergonomique du travail), Laboratoire d'ergonomie et de neurophysiologie du travail, CNAM, Paris, rapport n° 100, 1989, 2 tomes.

François Daniellou et Christian Martin le soulignent en écrivant : « *La formation-action est une tradition historique en ergonomie : les premières ont été mises en place pour des syndicalistes, il y a plus de trente ans, avec un savoir-faire important, développé notamment par Antoine Laville et Catherine Teiger. Les syndicalistes, dans les formations qu'ils organisaient, bénéficiaient des connaissances des chercheurs, mais pouvaient s'investir dans des analyses de situations pour exercer leur mandat de façon différente, avec une meilleure connaissance de l'activité des postes sur lesquels ils avaient négocié leur intervention* » (François DANIELLOU, Christian MARTIN, « Quand l'ergonome fait travailler les autres, est-ce de l'ergonomie ? », journées de Bordeaux 2007, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, p 223).

Sur ce point, lire Catherine TEIGER, Marianne LACOMBLEZ (coord.), *(Se) former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 2013.

¹⁰⁶ Ivar ODDONE, Alessandra RE, Gianni BRIANTE, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, [1977] Editions Sociales, Paris, 1981.

¹⁰⁷ Parallèlement à nos propres travaux, Bernadette Venner, chercheuse à l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), développait des Groupes de Rencontres du Travail (GRT) avec les mêmes présupposés théoriques avec des préventeurs, essentiellement issus de Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CRAM), afin de déplacer « *la façon de concevoir le rapport travail/risque* », voir Bernadette VENNER, « Des groupes de rencontre du travail (GRT) pour penser l'usage de soi », *Les cahiers de la première rencontre d'Angers*, 2006, pp 29-43 [en ligne]. Disponible sur <http://ead.univ-angers.fr/~leest/IMG/pdf/les_10_cahiers_Mars_2008-2.pdf> (consulté le 28.02.2009) ; Bernadette VENNER, Yves SCHWARTZ, « Dialogue 2 – Débats de normes, « monde de valeurs » et engagement transformateur » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, pp 35-99 ; Bernadette VENNER, « Pour une pluridisciplinarité préventive en rencontre du travail », *Ergologia*, mars 2010, n° 3, pp 25-61.

¹⁰⁸ Laurence THERY (coord.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris, [2006] 2013.

¹⁰⁹ Karine CHASSAING, François DANIELLOU, Philippe DAVEZIES, Jacques DURAFFOURG, *Recherche-Action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale »*, rapport final, CGT, IRES, Emergences, janvier 2011 [en ligne]. Disponible sur <<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/62/42/PDF/emergencesrapportfinal.pdf>> (consulté le 25.03.13).

Nous soulignons ce point car c'est la dimension de la rencontre qui caractérise ce type de dispositif, rencontre du travail sous le prisme de l'activité, rencontre avec d'autres qui font un autre usage d'eux-mêmes jusqu'au plus haut niveau de la hiérarchie, rencontre de valeurs différentes voire divergentes et parfois opposées. Or si les agents qui ont participé au plus près de la formation-action au recueil de données d'activité et qui se sont confrontés avec l'hétérogénéité des configurations d'activité individuelles et collectives, ont pu appréhender de près cette dimension complexe de l'activité, encore accrue par sa mise en débat au sein du groupe d'agents participant à la formation-action également hétérogène – en terme de genre, âge, ancienneté, statut, expérience, etc.-, les membres du groupe de travail du CNHSCT et de la Direction ne disposaient pas du même regard exercé sur l'activité et les complexités de son analyse.

Le cahier des charges : un exercice d'équilibriste

La volonté de la Direction de l'ANPE est de trouver les facteurs déterminants pour améliorer les conditions de travail des agents. L'Observatoire doit permettre de repérer les conditions de travail considérées comme satisfaisantes et insatisfaisantes et de savoir pourquoi afin de pouvoir agir sur les causes. L'objectif est de « *dépasser un stade de ressentis divers et variés, dans lesquels les organisations syndicales sont présents sur ce qui ne fonctionne pas bien et la direction sur ce qui fonctionne bien, pour ancrer la négociation sur des choses constatées* »¹¹⁰. L'idée de l'Agence est que la Direction et les partenaires sociaux travaillent ensemble avec un accompagnement scientifique.

Cette idée sous-tend celle d'une gestion possiblement rationnelle des conditions de travail qui permettrait la neutralisation des antagonismes entre le capital et le travail ou entre concepteurs et exécutants ou entre employeurs et employés, elle n'est pas neuve. Elle court depuis la période du taylorisme et de la rationalisation durant laquelle la psychotechnique s'était déjà présentée comme une science pouvant résoudre la question sociale, nous le verrons. S. Weil (1909-1943) l'évoque également à propos de la proposition, à laquelle elle s'oppose, d'un syndicat « *unique, apolitique, obligatoire* »¹¹¹ par Auguste Detoeuf (1883-1947), fondateur de

¹¹⁰ Hubert PEURICHARD, Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines in réunion du comité de pilotage, document interne, ANPE, 23 mars 2004.

¹¹¹ Auguste DETOEUF, *Construction du syndicalisme*, Gallimard, Paris, 1938. Cité par Simone WEIL, « A propos du syndicalisme « unique, apolitique, obligatoire » », [février-mars 1938], in Simone WEIL, *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 401.

l'entreprise Alsthom dans laquelle elle a travaillé de décembre à avril 1934, syndicat qui dépassionnerait le débat social et proposerait une bonne gestion des intérêts de chacun : « *L'institution du syndicat unique, obligatoire, apolitique nous est proposée comme un procédé admirablement simple pour vider les conflits sociaux des passions qui les rendent aigus en faisant du syndicat l'interprète des intérêts et des intérêts seuls* »¹¹². Avec une grande distance temporelle, ces propos de S. Weil rejoignent l'ambivalence de la demande de la Direction de l'ANPE qui écrit dans un document à destination des chercheurs sur « *les effets attendus* » de l'Observatoire que :

*Le fait d'aborder pour une fois, les conditions de travail en dehors d'un débat passionné, devrait conduire à identifier les pistes d'actions à travers le recensement du ressenti et des causes puisque les agents sont souvent eux-mêmes porteurs des solutions à apporter, pour peu qu'on les incite à les exprimer*¹¹³.

Par conséquent, le caractère innovant des configurations d'activité toujours renouvelées des agents est en partie reconnu et d'une manière extrêmement favorable, cependant du point de vue de la Direction, c'est par la rationalité que pourrait en être proposée une gestion équilibrée.

C'est la raison pour laquelle cette logique implique que ce « *ressenti* » des conditions de travail doive être saisi et analysé sur un mode scientifique. La volonté affichée par le recours à un accompagnement affirmé comme scientifique, donc censément au-dessus de tout soupçon de prise de parti, est de rendre « objective » l'analyse des conditions de travail :

Que va-t-on chercher ? Nous allons autour des conditions de travail chercher à objectiver au mieux la façon dont elles sont ressenties, vécues.

1- En regardant ce qui les détermine et en faisant le lien ressenti-cause.

2- En objectivant au mieux le ressenti des agents dans le cadre de situations professionnelles vécues et observées.

*3- En éclairant les conséquences qu'elles engendrent sur les compétences, la santé...*¹¹⁴

Le premier item montre le caractère déterministe de cette vision des conditions de travail, le deuxième sa réduction à la dimension d'objet stabilisé de la science, le troisième la recherche d'un caractère séquentiel, ce qui pour nous rejoint l'idée d'une certaine confiance en un modèle expérimental de la science. Ces items se rejoignent quant à l'idée d'une démarche scientifique rendant possible un certain niveau de maîtrise de l'activité humaine. La visée n'est pas manipulatrice mais celle d'acquérir des moyens pratiques d'améliorer l'activité de

¹¹² Simone WEIL, « A propos du syndicalisme « unique, apolitique, obligatoire » », [février-mars 1938], in Simone WEIL, *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 405.

¹¹³ ANPE, « Note d'information à l'attention des chercheurs du CREAPT et de l'APST sur la création d'un observatoire des conditions de travail à l'ANPE », document interne, ANPE, 9 septembre 2003.

¹¹⁴ *Ibid.*

travail des agents lorsqu'une situation de travail, dont les facteurs déterminants sont identifiés, pose problème. D'autant plus que le problème pouvant toujours se cristalliser collectivement, il pourrait aboutir sur de nouveaux conflits sociaux.

Cette position d'équilibriste de la Direction de l'ANPE dans le débat social fait tendre la demande vers une certaine idée de conditionnement possible de l'activité. Elle est d'ailleurs plus ou moins partagée par la Direction et les membres du CNHSCT et ceci dans un contexte où les relations sociales ne sont pas tendues et les antagonismes très policés, ce qui rend possible la construction du dispositif et ce malgré les dérives possibles évaluées par tous. C'est ce qu'affirme le Directeur du service des Relations Sociales : « *cet Observatoire comprend dans son titre même des potentialités positives mais aussi des potentialités redoutables [...] l'Observatoire peut être dévié et servir à renforcer les évaluations du personnel ou à responsabiliser les agents* »¹¹⁵. Car il faut souligner que même si nous affirmons que l'analyse de l'activité est possible mais que sa modélisation ne l'est pas et ne serait ni valide ni souhaitable¹¹⁶, les participants ont en tête un modèle séquentiel et factoriel des conditions de travail qui reste empreint d'un certain déterminisme dont ils ont des difficultés à se déprendre pour aller vers une conception plus complexe de l'activité. De plus, le recours aux scientifiques suppose que s'ils ont une méthode pour construire des connaissances sur l'activité, ils disposent également d'« *outils* » pour poursuivre leur démarche scientifique et apporter des solutions quant aux problématiques reconnues dans les analyses qu'ils auront construites.

Ces conceptions très différentes des « conditions de travail » qui se sont fait jour dès les premières réunions, montrent des visions figées tant côté patronal que côté syndical. Pour la Direction, les conditions de travail peuvent être objectives et factorielles, déterministes et séquentielles, ce qui confère un enjeu d'efficacité à leur prise en considération : « *l'Observatoire ne sous-tendra pas une attitude contemplative face aux conditions de travail.* »

¹¹⁵ Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 17 mars 2004.

¹¹⁶ Bien que les ergonomes mettent en œuvre « *des méthodes d'approche de l'activité future [...] l'ergonome ne vise pas à définir un quelconque « one best way », un mode opératoire idéal qui devrait ensuite être suivi strictement par les opérateurs concernés* ». « *L'enjeu de l'approche de l'activité future n'est donc pas de prévoir en détail l'activité qui se déroulera dans l'avenir, mais de prévoir « l'espace des formes possibles d'activité future », c'est-à-dire d'évaluer dans quelle mesure les choix de conception permettront la mise en place de modes opératoires compatibles avec les critères retenus, en termes de santé, d'efficacité productive, de développement personnel, de travail collectif, par exemple* » (François DANIELLOU, « L'ergonomie dans la conduite de projets de conception de systèmes de travail » in Pierre FALZON (coord.), *Ergonomie*, PUF, Paris, 2004, pp 359-360).

Il s'agit de la mise en place d'une structure pour l'action »¹¹⁷. Ce qui est en partie vrai, tourner le dos aux alternatives innovantes que créent individuellement et collectivement les agents majoritairement en contact avec le public pour répondre aux usagers ou clients vers lesquels sont tournées les missions de l'Agence, représente une perte, à laquelle la démarche qualité a d'ailleurs déjà essayé de remédier par des procédures et événements destinés à les valoriser¹¹⁸. Néanmoins les modes de valorisation correspondent bien dans l'esprit de ces managers des agents du service public à « *une désobéissance réussie* »¹¹⁹ qui est réintégrée dans le processus productif normé par les différents échelons hiérarchiques : local, départemental, régional, national. Nous reviendrons sur le rapport patronal à ces démarches qualité et à la récupération des savoirs inclus dans l'activité dans notre troisième partie.

La notion de conditions de travail est un enjeu fort pour les partenaires sociaux comme pour la Direction. Il est ressorti des réunions successives du projet qu'il ne faut pas « *tenter de réduire l'écart entre la compréhension des conditions de travail de la direction et des partenaires sociaux : c'est une possibilité de moyens pour la direction, une construction sociale pour les syndicats* »¹²⁰. Cet élément est renforcé par les partenaires sociaux qui expriment que « *les organisations syndicales ont des conceptions des conditions de travail qui ne sont pas les mêmes, alors avec la direction c'est aussi très différent* », d'où la nécessité « *si on veut que cette étude aboutisse sur une amélioration [...] d'en parler ensemble* »¹²¹, de

¹¹⁷ Hubert PEURICHARD, Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines in Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

¹¹⁸ Les « *Forums de l'innovation* » de l'ANPE faisaient partie de ces dispositifs qui tentent d'institutionnaliser les innovations sociales qui peuvent leur être bénéfiques. Les agents en étaient informés par la diffusion de plaquettes, comme celle de mai 2004, intitulée « Comment valoriser votre initiative » qui visait à « *proposer des exemples et des conseils pour rendre votre initiative attractive. Ces recommandations vous permettront de retenir l'attention des chercheurs d'idées* » (ANPE, Direction Générale, Mission innovation, « Comment valoriser votre initiative », Noisy-le-Grand, mai 2004). Cette communication issue de la Direction Générale diffusée aux 23000 agents du territoire national était construite sur la base de la fiche à renseigner sur l'intranet de l'Agence pour que les agents respectent une mise en forme propre à catégoriser leurs régulations – renormalisations mais également assez attractive pour pouvoir retenir l'attention – supposant par là de manière implicite que celui qui sait présenter ses idées en a de meilleures que celui qui n'a pas ou peu cette capacité, ce qui biaise la participation des sujets -. Cette capacité à dire ce qui dans l'activité est de l'ordre de la renormalisation suppose alors deux niveaux de conscience par le sujet : d'une part celui de sa propre normativité et d'autre part celui de l'importance de sa mise en patrimoine.

¹¹⁹ Sylvie Trosa, philosophe et haut fonctionnaire, qui a beaucoup travaillé sur la révision générale des politiques publiques (RGPP), déclinaison pratique de la loi organique sur les lois de finance (LOLF) votée en 2001 qui n'était pas encore réellement entamée au moment de la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail, nous y reviendrons, écrit à propos de l'ANPE dont elle propose une courte étude de cas : « *La reconnaissance du travail des collaborateurs est aussi encouragée à l'ANPE à travers deux politiques essentielles, d'une part, la valorisation de l'innovation, que l'on peut définir comme une désobéissance réussie, qui s'est traduite par la mise en place de forums de l'innovation, d'autre part, la rémunération variable, qui n'est pas considérée comme une fin en soi, mais plutôt comme l'aboutissement du travail bien fait* » (Sylvie TROSA, *Vers un management post bureaucratique : la réforme de l'Etat, une réforme de la société*, L'Harmattan, Paris, 2007, p 215).

¹²⁰ Réunion de coordination scientifique, document interne, ANPE, 6 mai 2004.

¹²¹ Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 26 mai 2004.

faire des ajustements permanents. Dans la phase de recueil des données, ce double regard sur les conditions de travail est ressorti comme une ambiguïté qui s'entendait mais n'arrêtait pas le dialogue des acteurs de l'Observatoire. En effet, chacun avait un positionnement différent et une représentation du concept, notre rôle était d'accompagner une construction commune afin de parvenir à distinguer ce qu'il revêt dans un dispositif collectif d'analyse de l'activité.

Car les points de vue se dégageant de ces lieux de ressources multiples ne sont pas toujours contradictoires du point de vue de l'activité puisque si une représentante du personnel dit que *« les conditions de travail c'est la santé aussi, il n'y a pas assez de questions sur les incidences des conditions de travail en terme de santé dans le questionnaire »*¹²², cela ne signifie pas que seul le vivre en santé fait partie des conditions de travail et nous avons pu montrer les liens entre les objectifs de l'Agence qui font condition pour le travail des agents et leurs incidences en terme de santé dans les configurations d'activité construites par les agents et ce malgré leurs multiples régulations individuelles et collectives.

Cependant la tension entre ces normes descendantes de la hiérarchie et la normativité à laquelle prétendaient les agents, surtout pour ceux en contact avec le public, a été présente dès les débuts de l'Observatoire dans ces conceptions divergentes des conditions de travail. La Direction envisageait la possibilité d'un futur pilotage des conditions de travail avec des indicateurs, voire la construction d'une base de données, le chef de projet soulignant que *« le Directeur Général voulait une base de données, [mais] il n'est pas possible dans un premier temps d'avoir des indicateurs clignotants »* et précisant qu'il s'agissait d'identifier les bonnes conditions de travail comme les mauvaises et non de produire une liste de doléances positionnée uniquement sur des conditions de travail dégradées. Or les partenaires sociaux ne refusaient pas cette approche dans son caractère séquentiel et normatif ou relativement à l'impossibilité de reproduire comme un système maîtrisé des conditions de travail jugées bonnes comme un volant de facteurs normatifs, c'était sur le sens à donner à cette normativité qu'ils se positionnaient de manière divergente.

C'est ce dont atteste la prise de connaissance avec le sujet de recherche de la CIFRE qui a donné lieu à un débat au sein du groupe de travail du CNHSCT sur la nécessité ou pas de regarder comment le concept s'est construit historiquement. Un représentant des organisations syndicales dont le point de vue était largement partagé, soulevait le fait qu'il n'y *« pas que*

¹²² Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 17 mars 2004.

l'histoire, il y aussi le présent », pour expliquer que la problématisation du concept ne faisait pas partie du projet. Si le terrain de la recherche ne devait donc pas être circonscrit trop rapidement à des « *situations professionnelles identifiées* » comme le souhaitait la Direction, il s'agissait de comprendre « *le réseau actuel de contraintes externes à l'ANPE* »¹²³ pour les partenaires sociaux.

Dans un point de vue qui semblait d'abord inverse puisqu'il s'attachait au périmètre interne à l'Agence et dans un ton beaucoup plus offensif, une autre représentante du personnel appartenant à la CGT évoquant les méthodes de gestion des ressources humaines mettait en avant le fait que sont développés les « *mêmes concepts dans l'ANPE et dans d'autres secteurs de la fonction publique* ». Il lui semblait qu'au sein de l'Agence, « *tous les concepts de management de l'entreprise privée sont tout à fait en place [...] il faut revenir à l'histoire avant l'ANPE* »¹²⁴ pour comprendre comment il a été possible d'en arriver à ce mode de gestion.

Par conséquent, dans un vocabulaire plus ou moins combatif selon le syndicat d'appartenance de chacun des représentants du personnel, ce qui revenait dans le dialogue social engagé autour du concept de « conditions de travail » était la question des « *valeurs du service public* »¹²⁵, débat paroxystique sur l'emploi des termes « usagers » ou « clients » relativement aux demandeurs d'emploi et aux entreprises auxquels étaient destinées les missions de l'Agence. La Direction exigeant dans le cadre de la « modernisation du service public » d'employer le terme de « client » alors que les partenaires sociaux et bon nombre d'agents étaient attachés au fait de conserver l'usage du terme « usager » pour se référer à la notion de service public de l'emploi¹²⁶.

En conclusion, le cahier des charges a été conçu et le projet engagé sans formuler explicitement l'ambiguïté du concept de « conditions de travail » comme possibilité d'introduire un certain conditionnement sur les effets à obtenir du travail des agents et donc relativement aux fins conférées par leurs processus d'activité, ce qui était un problème

¹²³ Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 7 janvier 2004.

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

¹²⁶ ANPE, Direction générale, Direction du développement des services, « Banque de profils « en parler à nos clients » », Noisy-le-Grand, document interne, janvier 2003. Ce document est une plaquette de présentation à destinations des agences locales qui explique l'intérêt de l'ouverture d'une banque de profils comme un nouveau service à distance de l'Agence qui est « *à proposer à nos clients, et une clef pour en conquérir de nouveaux. La puissance de cet outil est liée à son niveau d'utilisation par nos clients : plus il y aura de profils de candidats en ligne, plus les employeurs seront enclins à s'en servir* ». Les demandeurs d'emploi y sont majoritairement appelés « *candidats* », ce qui préfigure le glissement suivant de vocabulaire au sein de l'Agence, aujourd'hui accompli.

fondamental de l'Observatoire. Ainsi le chef de projet souligne dans une réunion de direction à laquelle nous étions conviés :

*quand on aborde les conditions de travail, n'y a-t-il pas à avoir en tête ce qu'est la mission même de l'établissement ? Il y a une question de la productivité qui se pose dans les conditions de travail. On parle des conditions de travail dans l'établissement en 2004, par rapport à ses moyens et ses objectifs, pas des conditions de travail dans l'absolu*¹²⁷.

Dans cette réunion, des premières données issues de la phase test du projet étaient déjà disponibles et leur caractère complexe et foisonnant interrogeait la Direction. Tout en reconnaissant l'impossibilité de traiter ce concept en désadhérence d'avec les situations concrètes d'activité, le problème posé était de restreindre le périmètre de l'analyse aux fins identifiées pour l'activité, c'est-à-dire aux fins prévues dans la déclinaison par la hiérarchie au niveau national des missions de l'Agence. A cette idée, l'adjointe du Directeur du service des relations sociales répondait en aparté : « *il ne faut pas confondre ce que sont les conditions de travail pour les personnes qui travaillent et pour l'établissement* »¹²⁸. Cet échange est très intéressant pour nous car une fois de plus révélateur du contenu flou du concept de « conditions de travail » et de ses ambivalences si trompeuses dans le débat social. Pour la Direction, de bonnes conditions de travail favorisent l'efficacité de l'activité des agents telle qu'elle la définit et qu'elle peut apparaître à travers la satisfaction d'objectifs chiffrés ensuite diffusables publiquement, pour les agents de bonnes conditions de travail apportent un mieux-être dans la réalisation de l'activité et dans la qualité de la relation de service au public de demandeurs d'emploi et d'entreprises.

Une conception du travail et des rapports sociaux qui fait patrimoine : tentative de décentrement

L'ANPE est un établissement public de plus de 20000 agents au moment où nous y intervenons et il est communément admis par sa Direction comme ses partenaires sociaux qu'un certain nombre d'expérimentations variées y sont menées sur les sujets les plus divers, tournés vers ses usagers-clients, comme à l'interne vers ses agents. L'établissement dispose également d'un certain nombre de services considérés comme des « outils » afin de remplir sa mission de service public. Dans cette institution, il y a ce que nos interlocuteurs appelleront plusieurs fois « un esprit maison » avec un vocabulaire et un certain nombre de pratiques bien

¹²⁷ Compte rendu de la réunion des membres de la direction des Relations Sociales et du directeur des Ressources Humaines, document interne, ANPE, 10 août 2004.

¹²⁸ *Ibid.*

ancrées qui font patrimoine dans la conception commune des relations sociales et des modes d'organisation du travail usuels dans l'établissement.

C'est pourquoi, il faut commencer par noter que le terme d'« Observatoire » porte déjà un contenu au sein de l'Agence où existe « *L'Observatoire de l'ANPE* » depuis 1998. Cet Observatoire est un « *outil de veille documentaire* » qui propose par le biais d'un site internet la mise à disposition des informations dont elle dispose sur le marché du travail. Beaucoup de publications y sont proposées, classées par thème, avec des synthèses, des sélections de notices bibliographiques et les actes d'un colloque bisannuel, les « *entretiens de l'emploi* »¹²⁹. Elles peuvent être commandées et sont disponibles en version papier sous forme d'épais cahiers que l'on peut retrouver dans la documentation personnelle que se constituent la plupart des agents.

Par conséquent, lorsque le Directeur général de l'ANPE parle en novembre 2002 de créer un système qui permette « *une observation assez permanente des conditions de travail* » puis que le chef de projet propose la création d'un « Observatoire des Conditions de Travail » qui puisse jouer un rôle de veille sur les conditions de travail et proposer des données réactualisées tous les deux ans, un modèle de ce qu'il pourrait être se dessine immédiatement chez tous les participants du groupe de travail du CNHSCT.

Dans cette optique, chacun est rasséréiné par notre arrivée en tant que chercheurs et intervenants externes avec la proposition d'un recueil des problématiques sous forme d'analyse de l'activité dont les thèmes ne seraient pas orientés au préalable. Le dispositif pluri institutionnel garantit également de ne pas imposer notre système de valeurs ou nos croyances¹³⁰ sur la situation de travail des agents mais de construire collectivement la vision et l'analyse de leurs situations de travail réelles.

Cependant le langage est un point d'accord au sein de l'Agence et si un Observatoire est déjà présent, un « référentiel activité » l'est aussi, qui répertorie pour chacune des fonctions des agents et selon son statut, le périmètre des tâches à réaliser. Aucun membre de la Direction ou

¹²⁹ Voir la publicité faite de « L'Observatoire de l'ANPE » in *L'AGENCE, le magazine de l'AGENCE NATIONALE pour L'EMPLOI*, ANPE, Noisy-le-Grand, mai 2004, n° 016, p 20.

¹³⁰ Sur cet aspect, citons Paulo FREIRE qui écrivait à propos du positionnement des chercheurs dans les dispositifs dont il conceptualisait le fonctionnement : « *S'il est normal que les chercheurs abordent la zone à étudier avec leur système de valeurs qui influencera leur perception des faits, cela ne doit pas les conduire, cependant, à transformer la recherche des thèmes en un moyen d'imposer leur système. La seule dimension que les chercheurs doivent retenir de leur système de valeurs, et qu'il faut tenter de faire partager aux hommes dont on étudie les thèmes, est celle de la perception critique de leur réalité, qui suppose une méthode adéquate d'approche du concret pour le dévoiler. Mais cela ne doit pas être imposé* » (in Paulo FREIRE, *Pédagogie des opprimés*, [1974], Maspero, Paris, 1977, p 99).

du CNHSCT ne s'attend donc à être surpris ou à devoir décaler de son point de vue, malgré les explications un peu magistrales que nous pouvons faire de la démarche ergologique et du concept d'« activité » dont il faut noter qu'elles ne sont pas la meilleure voie d'appropriation.

Face à cette réalité du travail dans l'établissement, il apparaissait nécessaire d'entraîner nos interlocuteurs vers une conception du travail plus en prise avec le réel dans toute sa complexité, ce qui fait partie des conceptions indispensables à mettre en circulation dans un dispositif ergologique. La première distinction que nous opérons entre réalité et réel est celle du filtre du vécu humain. Nous vivons dans une réalité qui nous est propre¹³¹ c'est-à-dire où la vision-représentation du monde qui nous entoure est construite par nos propres points de vue¹³², en fonction de nos expériences de vie et de travail, de notre système de valeurs, de nos références culturelles et sociales¹³³. Cependant cette réalité construite dans une configuration individuée ne constitue pas un « *horizon indépassable* »¹³⁴ à la connaissance du réel d'un point de vue ergologique. Le réel, tel que nous l'avons découvert à travers la méthodologie ergonomique et le dispositif à trois pôles de la démarche ergologique, n'est pas pour autant à assimiler à une « chose en soi ». Il correspond à une tentative d'objectiver les réalités des individus et des collectifs par l'analyse de l'activité afin de proposer un débat sur l'activité au croisement des points de vue des acteurs sociaux. Nous pouvons attester de sa forte fécondité pour mettre au jour une part de l'invisible du travail, des débats de normes qui y prennent corps et permettre d'établir des liens de détermination entre différents niveaux du milieu de travail et de vie.

Le schéma suivant permet de visualiser comment peut se produire un dialogue sur des données issues de l'analyse de l'activité réelle, en étant attentifs à l'ensemble des points de

¹³¹ Un des concepts fondamentaux de la psychanalyse est justement celui de « réalité psychique » que l'individu tente de reconstruire à travers la cure (voir Catherine DESPRATS-PEQUIGNOT, *La psychanalyse*, La Découverte, Paris, 2002, p 48).

¹³² Sur cette notion de « point de vue » en ergonomie, « *A l'image des divers belvédères que l'on peut choisir d'occuper pour admirer un paysage, de sorte que ce dernier, toujours identique, se présente à chaque fois sous un jour différent* », voir François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUÉLEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, chapitre 2, section VII, pp 57-64.

¹³³ Ce qui rejoint ce que John Rogers Searle explique de la construction d'une « *réalité sociale* » par des individus et des collectifs. Notre conception de réel est cependant plus étendue que la sienne, tous les faits sociaux institutionnels ne pouvant pas être catégorisés comme de l'ordre de la réalité et exclus du champ de ce qui peut être analysé comme réel de notre point de vue (John Rogers SEARLE, *La construction de la réalité sociale*, [1995] Gallimard, Paris, 1998).

¹³⁴ Pour reprendre l'expression de Yves Schwartz qui s'opposait à cette distinction entre réel et réalité chez Jean-Pierre Poitou (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 253-254).

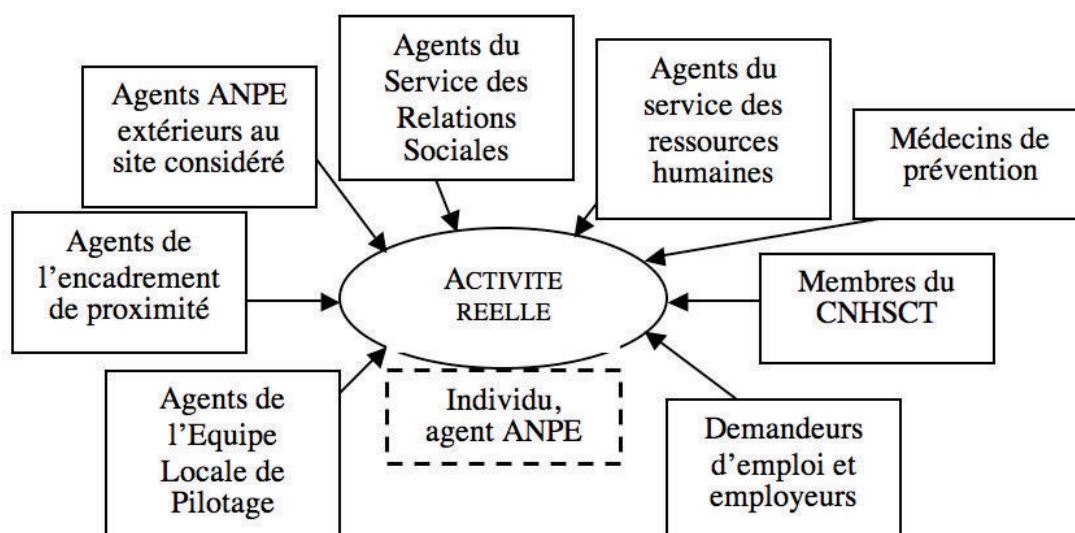
vue sur l'activité d'un individu¹³⁵ et au fait que le discours de l'individu qui réalise l'activité est lui-même de l'ordre d'une réalité qui constitue son point de vue sur la situation - cette représentation partielle est d'ailleurs l'une des conditions de l'efficacité de son activité¹³⁶ - . Ce schéma amène aussi à comprendre ce à quoi nous essayons de tendre par le couplage avec l'analyse de l'activité c'est-à-dire recueillir l'ensemble des points de vue, forme de réalité de chacun dans notre distinction, pour ensuite les croiser avec les données issues des observations¹³⁷ dans un processus de co-élaboration des connaissances sur le réel comme activité qui transcende cette distinction entre réalités et réel. Les points de vue à recueillir sont multiples, ceux identifiés ici dans leurs entrecroisements ne font partie que de ceux qui ont été partie prenante dans notre analyse et ils auraient pu être plus décomposés - organisations syndicales différentes, points de vue différents entre les membres d'un même service, etc. -. Quel que soit le degré d'exhaustivité que l'intervenant s'assigne, cette conceptualisation vise aussi à éviter de tomber dans l'illusion d'une possible objectivité sur le réel analysé, sans pour autant tomber dans ce relativisme qui rendrait équivalente tout type de rationalité à l'œuvre dans l'activité¹³⁸ en renvoyant chacun à une réalité qui lui serait propre et qui pourrait être considérée d'une toute autre manière.

¹³⁵ Ce qui n'empêche pas l'analyse de l'activité dans sa dimension collective, même si elle ne peut être indifférenciée, l'agir restant toujours issu d'un individu spécifique. Le concept d'Entités collectives relativement pertinentes permet de mieux appréhender ce caractère toujours pour partie collectif d'une activité même individuelle (Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, pp 141-157 ; Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 255).

¹³⁶ Sur cette notion de « point de vue », Pascal Béguin, ergonome, note qu'« *un monde professionnel ne retient qu'une partie de la réalité, et c'est même une condition de son efficacité* » (in Pascal BEGUIN, Marianne CERF (coord.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements*, Octarès, Toulouse, 2009, p 56).

¹³⁷ Catherine Teiger souligne également que « *en tant qu'objet de recherche, l'activité de travail a des caractéristiques absolument originales puisque : il s'agit, pour le chercheur d'un objet qui n'est jamais un donné mais un construit, un objet à constituer et à reconstituer avec les intéressés eux-mêmes* » (Catherine TEIGER, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, p 85).

¹³⁸ « *L'affirmation des valeurs n'est pas arbitraire parce que le réel pour être indéfini n'est pas pour autant irrationnel* » (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 134).



- Schéma du concept d'activité réelle au croisement de différents points de vue -

Après la phase d'analyse de l'activité et de recueil de données par la formation-action et par le questionnaire, la co-écriture du rapport national avec des agents qui avaient participé à la formation-action a été un moment d'interrogation sur le moyen le plus approprié pour favoriser le décentrement du regard vers l'activité réelle c'est-à-dire vers ce que produisaient les agents en terme de configurations d'activité, même en se basant sur des conditions de travail identifiées comme possiblement similaires. Le vocabulaire de l'Agence ne permettant pas de s'entendre sur une compréhension du travail comme activité, nous en restions à une vision assez abstraite du travail, plutôt centrée sur son organisation que sur sa réalisation, même dans le groupe du CNHSCT qui à intervalles réguliers s'appropriait et mettait en débat les données recueillies, c'est pourquoi la constitution d'un glossaire ergologique¹³⁹ dans le rapport national correspond à la réponse que nous avons trouvée pour engager vers cette exigence de co-construction d'un regard qui sorte de soi et s'ancre sur l'activité réelle.

C'est grâce à cette invention d'un traitement des données, en identifiant des mots-clés dans chacune des situations analysées, en les définissant dans ce glossaire et en dénombrant leurs occurrences, que nous avons pu faire émerger et mettre en débat quatre grandes thématiques considérées comme les plus récurrentes dans l'activité des agents. Ces thématiques sont également les plus prégnantes puisque les 80 agents qui avaient recueilli des données durant la formation-action sur 53 sites avaient construit 115 problématiques sur l'activité en fonction des problèmes estimés essentiels dans l'activité des équipes qu'ils rencontraient.

¹³⁹ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, pp 81-103.

Quelles « conditions de travail » pour l'Observatoire de l'ANPE ?

Ces quatre grandes thématiques relatives aux conditions de travail des agents de l'ANPE sont l'organisation, les normes institutionnelles et la renormalisation ; puis la charge de travail ; ensuite la variabilité du réel ; et enfin, les régulations et les valeurs¹⁴⁰. Nous ne reprendrons pas ici le contenu du rapport national malgré l'intérêt des liens qu'il établit entre les différentes dimensions de l'activité, les rendant inséparables, et nous contenterons de points focus pour avancer vers ce qui a pu constituer le cœur du traitement du concept de « conditions de travail » et les points d'obstruction que nous avons rencontrés.

Des « conditions » qui dépassent la situation : l'influence d'un nouveau modèle de gestion sur l'activité

Il est important de commencer par situer le contexte dans lequel l'ANPE se trouvait à partir de 2002, date des grèves qui ont donné l'impulsion à l'Observatoire des Conditions de Travail de l'Agence, jusqu'à mi-2005, date de remise du rapport national¹⁴¹. Si les missions de l'Agence restaient les mêmes¹⁴², une évolution profonde de l'institution commençait à modeler l'organisation du travail dans l'établissement, pris dans la construction d'une logique nouvelle, celle de la loi organique sur les lois de finance (LOLF) votée en 2001¹⁴³. La prescription de l'Etat sur l'activité de travail des agents ANPE s'est trouvée accrue car

L'un des enjeux majeurs de la LOLF est de faire passer l'État d'une culture de moyens à une culture de résultats. Dans cette logique, la performance s'inscrit au cœur du nouveau cadre

¹⁴⁰ *Ibid.*, pp 15-80.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² Comme le souligne Yolande Bennarosh : « les attentes, les « objectifs stratégiques » de l'institution demeurent ce qu'elles ont toujours été (faire baisser le chômage, augmenter les offres d'emploi déposées à l'agence par les entreprises) », in Yolande BENNAROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE*, L'Harmattan, Paris, 2006, p 157.

¹⁴³ Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001. Le site du Ministère des finances la présente ainsi : « Cette loi modifie en profondeur la gestion de l'Etat. Elle met en place une gestion plus démocratique et plus performante, au bénéfice de tous : citoyens, usagers du service public, contribuables et agents de l'État. Elle est entrée en vigueur par étapes et s'applique à toute l'administration au 1^{er} janvier 2006 », in « La LOLF en 4 clics », « Une meilleure gestion de l'Etat au bénéfice de tous » [en ligne]. Disponible sur <<http://www.finances.gouv.fr/lolf/4clics/clic1.htm>> (consulté le 25.02.2013).

budgétaire. Les parlementaires ne débattent plus uniquement sur les crédits. Ils débattent aussi sur les stratégies et les objectifs des politiques publiques¹⁴⁴.

Cette loi s'inscrit dans la lignée d'un mouvement international de nouvelle gestion publique, le *New Public Management* (NPM) qui « *visait avant tout à promouvoir dans les administrations de l'État des mécanismes de fonctionnement empruntés aux entreprises du secteur privé, présentées à la fois comme plus modernes, mieux organisées et comme plus efficaces* »¹⁴⁵. Ce mouvement oriente les politiques gouvernementales au niveau européen en instillant l'idée d'une indispensable réforme, dite « modernisation », des services publics. Jusqu'alors considérés de l'ordre du service public et donc de bien commun, ces services sont peu à peu considérés comme quantifiables, l'organisation du travail dans toute la fonction publique place alors

l'évaluation et la « logique de performance » au centre du fonctionnement du secteur public. Pour A. Ogien¹⁴⁶, la LOLF « fait pénétrer, dans le fonctionnement quotidien de l'État, trois principes de management qui prévalent dans l'entreprise : la quantification détaillée en objectifs et en indicateurs de performance de toutes les dimensions de l'activité de production ; l'institution de niveaux de pouvoir intermédiaires confiés à des « managers » exerçant un contrôle direct sur le secteur d'activité qu'ils ont mandat de coordonner (...) ; une nouvelle organisation comptable »¹⁴⁷.

L'introduction de cette culture du résultat a pour but

d'insuffler un peu d'esprit d'entreprise, de rentabilité et de compétition dans ces univers assoupis par la routine et la sécurité de l'emploi que seraient les bureaucraties, en alignant les règles du travail qui y prévalent sur celles qui sont en vigueur dans le domaine de la production industrielle¹⁴⁸.

Les services publics de l'emploi sont touchés par cette réforme de grande ampleur et cette culture du résultat ou de marché les agents de l'établissement l'ont déjà selon le journal

¹⁴⁴ Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, *Guide pratique de la LOLF à l'usage des parlementaires*, septembre 2005, p 12.

¹⁴⁵ Alex ALBERT, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), *Encadrer ou manager ? Comparaisons des profils et des conditions de travail des personnels encadrants de la Fonction publique d'Etat et du secteur privé à l'aide du dispositif COI*, rapport de recherche n°66, novembre 2011, p 8.

¹⁴⁶ Albert OGNIEN, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie », *Revue française de socio-économie*, 2010/1, n°5, pp 19-40. Albert Ogien explique aussi qu'au fil de ses recherches il a découvert que certaines politiques publiques étaient pensées pour être évaluées c'est-à-dire en prenant le critère de leur évaluation comme une donnée indispensable de leur conception, au même titre que leur contenu (Albert OGNIEN, *Désacraliser le chiffre dans l'évaluation du secteur public*, éditions Quae, Versailles, 2013).

¹⁴⁷ Alex ALBERT, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), *Encadrer ou manager ? Comparaisons des profils et des conditions de travail des personnels encadrants de la Fonction publique d'Etat et du secteur privé à l'aide du dispositif COI*, rapport de recherche n°66, novembre 2011, p 71.

¹⁴⁸ Albert OGNIEN, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie », *Revue française de socio-économie*, 2010/1 (n°5), pp. 19-40, cité par Alex ALBERT, *op cit.*, p 12.

économique *La Tribune* qui écrit lors de l'annonce de la fin du monopole légal de placement de l'ANPE¹⁴⁹ :

*Commencée, il y a dix ans sous l'impulsion de son directeur Michel Bon, et poursuivie depuis par son successeur Michel Bernard, l'ANPE connaît une véritable révolution culturelle. La culture de marché a été insufflée aux 23 000 agents de l'ANPE. D'ailleurs en dix ans, le nombre d'annonces collectées est passé de deux à près de trois millions. Soit environ 40% des offres d'emploi comptabilisées en France*¹⁵⁰.

Or la modernisation de l'ANPE, si elle semble entamée avec les contrats de progrès à partir de 1990 a commencé dès 1978 avec le rapport Farges commandé dans une période de dégradation de la situation de l'emploi sans précédent afin de proposer des voies de réforme et de modernisation de l'Agence permettant de remédier à son « *inefficacité* »¹⁵¹.

S'inscrivant dans les nouvelles normes de management public malgré la spécificité de ses missions, lorsque l'Agence communique à propos de la LOLF en 2004 et explique qu'« *un plan de travail sur 5 ans* » a été fixé et qu'elle « *intégrera la définition d'objectifs et d'indicateurs permettant de rendre compte de l'efficacité de l'action de l'Etat. Le pilotage de l'action publique se fera non plus par les moyens, mais par les finalités* ». L'établissement a pris de l'avance et peut dire que « *Sur ce point, l'Anpe est déjà très en avance, en comparaison d'autres établissements publics* ». Son modèle de fonctionnement a déjà évolué conformément aux principes de la Loi de 2001 puisque « *Le budget 2005 sera présenté selon la LOLF. Il s'agira d'une répétition générale* ». La LOLF est donc une condition pour l'activité des agents qui se joue au niveau de l'Etat qui ne cache pas son emprise : « *Les services de l'Agence se mettent dès à présent en ordre de marche pour appliquer cette présentation* »¹⁵². Vocabulaire dont la connotation de type militaire témoigne de l'aspect contraignant et puissant de l'imposition de cette nouvelle norme.

Les modes de gestion du personnel sont impactés par ces évolutions avec la mise en place de la « *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)* » qui « *vis* à mettre en

¹⁴⁹ Cette fin du monopole vise à « *mettre le droit en conformité avec la réalité* » selon le ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité car l'ANPE n'est alors « *que la troisième voie d'accès des chômeurs à l'emploi, à égalité avec les agences d'interim, et loin derrière les relations personnelles et les candidatures spontanées* » (in « L'Etat va mettre fin au monopole de placement de l'ANPE », *Le Monde.fr*, 31.10.2003). Elle sera prévue par le projet de loi sur la formation professionnelle et le dialogue social du ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, François Fillon fin décembre 2003, qui sera rendu effectif par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

¹⁵⁰ Jean-Christophe CHANUT, « L'agence sereine face à la nouvelle donne », *La Tribune*, lundi 3 novembre 2003, p 2.

¹⁵¹ Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, annexe 2, pp 539-546.

¹⁵² Brigitte DURAND, « LOLF story », *Le Galilée, Le journal des agents de la Direction Générale, ANPE*, Direction du siège, Noisy-le-Grand, mars 2004, n° 002, p 2.

adéquation ressources humaines et stratégie d'entreprise ». Son « enjeu » réside surtout dans « *le développement ou la systématisation d'activités* » qui existaient déjà au sein de l'Agence , « *ce qui change véritablement, c'est que la démarche sera maintenant systématique et exhaustive et non plus fondée sur quelques actions ponctuelles* ». Après une phase d'expérimentation au deuxième trimestre 2004, les directions régionales (DRA) auront chacune la charge de « *décliner cette démarche en intégrant leurs spécificités régionales* »¹⁵³. Les projets annuels de performance, dont la LOLF prévoit dans son article 51 qu'ils soient annexés au projet de loi de finance, étaient alors en cours d'étude mais on voit bien quels indicateurs ils visaient à promouvoir pour l'ANPE : « *fluidifier le marché du travail par une intermédiation plus active entre offre et demande d'emploi* »¹⁵⁴. Dans ces projets de performance, il s'agit de fournir des informations pour la « *justification des crédits au premier euro* »¹⁵⁵ de la dépense publique donc de pouvoir rendre compte dans le détail de l'utilisation des moyens que l'Etat met à la disposition de l'établissement public. D'où la construction d'un certain nombre d'indicateurs et leur évaluation chiffrée.

Ce contexte politique situé, il faut y ajouter une dimension politique quant aux contraintes d'un gouvernement qui quelles que soient les alternances ne peut pas admettre une quelconque impuissance devant une situation de l'emploi dégradée, les contraintes des concepteurs nationaux de la prescription au sein de l'ANPE semblent alors plus compréhensibles sinon acceptables.

Lorsque l'ergonome J. Duraffourg (1942-2008) incitait à tirer le fil rouge de la pelote de l'activité pour ne pas en couper des dimensions, il nous incitait à ce travail de reconstitution des enjeux et contraintes des conditions de travail de chacun qui à tout niveau influent sur l'activité. Effectivement la désadhérence avec l'activité et les bassins d'emploi locaux semble construite avec une certaine rationalité lorsque le parcours en est reconstitué. Lorsque le chef de projet nous répond que les missions de l'ANPE sont très claires et qu'il s'agit de « *mettre en relation des offres et des demandes* », cette conception simple du travail peut se comprendre, malgré ses effets désastreux dans l'activité, car il s'agit de normaliser en

¹⁵³ Entretien avec Moïse Rashid, directeur des ressources humaines et des relations sociales, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, « Une impérieuse nécessité » », *Ligne directe, La lettre de l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi*, 15 décembre 2003, ANPE, Noisy-le-Grand, n° 121, pp 1-2.

¹⁵⁴ Les projets annuels de performance, une gestion orientée vers les résultats, réforme budgétaire 2005, p 6 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/archives/2005/plf/reforme/reforme3.pdf>> (consulté le 11.04.2013).

¹⁵⁵ Le forum de la performance, définition « Les projets annuels de performance » [en ligne]. Disponible sur <<http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/?id=474>> (consulté le 11.04.2013).

considérant à chaque fois ce qui est défini comme le point de vue du citoyen, de l'utilisateur ou du contribuable. En soi l'intention d'éviter le gaspillage des crédits de l'Etat pourrait paraître louable mais quid du point de vue de ceux qui mettent en œuvre ces politiques publiques et de l'apport qu'ils pourraient ajouter à leur élaboration¹⁵⁶ ?

Dans un paragraphe intitulé « *Le sens du métier* », qui répond bien à la « *perte de sens* » que nous avons faite émerger de l'analyse des données des situations de travail observées dans le cadre de l'Observatoire des Conditions de Travail¹⁵⁷, S. Trosa donne son point de vue de haut fonctionnaire spécialisée dans le management :

*L'identification des causes du mal-être des fonctionnaires indique ainsi des champs d'action privilégiés pour le manager public. Le rejet massif du techno-management souligne la nécessité du travail d'explication des objectifs au regard du sens de l'action de service public. De même, il s'avère que les discours qui mettent en avant la fierté du métier permettent d'accroître sensiblement la motivation des équipes*¹⁵⁸.

Il n'est pas certain qu'une simple explication des objectifs suffise à les faire accepter tant la distance est grande entre la volonté d'une réforme de l'Etat au plus haut niveau et l'incompréhension qu'elle suscite chez ceux qui sont chargés de la mettre en œuvre dans le service public de l'emploi. De plus, il est légitime de se demander si en rester à l'ordre du discours n'a pas un caractère quelque peu manipulateur¹⁵⁹ qui est ressenti par les agents et renforce leur défiance vis-à-vis de cette modification en profondeur non seulement de leurs pratiques mais par ricochets successifs de leurs métiers. Métiers qu'une grande proportion

¹⁵⁶ Sur cette simplicité, uniquement apparente, des indicateurs de gestion dans le cadre de la LOLF et les « *conditions-cadres* » créées par l'Etat pour mettre en œuvre un milieu propice aux activités économiques et financières, lire Isabelle BRUNO, Emmanuel DIDIER, *Benchmarking. L'Etat sous pression statistique*, ZONES / La Découverte, Paris, 2013, p 56 et p 32. Ces chercheurs en sociologie politique pour la première, sociologie économique pour le second, ne vont pas jusqu'à poser la question de l'élaboration des indicateurs par les acteurs sociaux qui travaillent à leur atteinte, en revanche ils affirment que « *la politique n'est pas soluble dans la LOLF* » (*ibid.*, p 56) dans la lignée des travaux de Albert Ogién auquel ils font référence (*ibid.*, p 40). Celui-ci a été le premier à pointer la tendance à la dépolitisation des enjeux de bien commun par le pilotage instauré à grands renforts d'indicateurs par la gouvernance publique (Albert OGIEN, *L'Esprit gestionnaire. Une analyse de l'air du temps*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1995).

¹⁵⁷ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 98.

¹⁵⁸ Sylvie TROSA, *Vers un management post bureaucratique : la réforme de l'Etat, une réforme de la société*, L'Harmattan, Paris, 2007, p 201. Sylvie Trosa parle de « *la mode d'un « techno-management » à base d'objectifs, d'indicateurs et de résultats qui occulte trop souvent la dimension relationnelle du management véritable* ».

¹⁵⁹ Ce qui est renforcé lorsque quelques lignes plus bas, Sylvie Trosa écrit un paragraphe sur « *La personnalisation de la gestion* » où elle explique que « *Sur le plan de la gestion, le manager doit veiller à traiter les agents comme des individus, en multipliant les marques de reconnaissance et de considération* » (Sylvie TROSA, *Vers un management post bureaucratique : la réforme de l'Etat, une réforme de la société*, L'Harmattan, Paris, 2007, p 201). Lorsqu'il devient nécessaire de prescrire ce qui apparaît comme un comportement d'urbanité ordinaire vis-à-vis de ses subordonnés hiérarchiques, il faut peut-être se demander ce qu'il reste d'humanité spontanée dans l'équipe de travail qui a à œuvrer collectivement et corrélativement ce qui peut entraver cette humanité.

d'entre eux disent ne plus parvenir à exercer conformément à ce qu'il en attendent du fait de normes institutionnelles uniquement descendantes et d'objectifs chiffrés toujours plus nombreux qui ne leur permettent plus de satisfaire à leur mission d'accompagnement vers l'emploi, comme en témoignent les réponses au questionnaire mené dans le cadre de l'Observatoire des Conditions de Travail¹⁶⁰. C'est ce que relève également P. d'Iribarne, sociologue des organisations, qui écrit à propos de « *l'attachement au service public* » :

On s'étonne souvent de résistances françaises, spécialement chez une partie du personnel des entreprises publiques, au développement d'une logique de marché là où le service prévalait jusqu'alors. On qualifie volontiers de « passéiste » l'attachement à celui-ci. On y voit la marque d'un manque de dynamisme, d'un souci hypertrophié de sécurité matérielle, le signe d'une mentalité de « fonctionnaire », dans le sens le plus péjoratif du terme. C'est non seulement ignorer tout ce que l'on constate de dynamisme au sein des services publics mais encore mal comprendre la façon dont ils incarnent l'idéal du service noble¹⁶¹.

Il ne nous paraît pas certain que ce fonctionnement soit propre aux travailleurs français, même si la tradition de contestation sociale est peut-être plus ancrée dans notre pays de par les nombreuses luttes et révolutions politiques qui ont été nécessaires pour parvenir à asseoir la République¹⁶², qui ont pu favoriser l'expression de débats de valeurs de cette nature. P. d'Iribarne écrit « *Ce développement d'une logique marchande est particulièrement mal supporté par ceux qui, étrangers à une perspective d'entreprise, bénéficiaient le plus fortement de l'aura du service public* »¹⁶³. C'est un sentiment de même nature qu'éprouvent les agents ANPE quant au sens de leur métier qui correspond plus dans leur esprit à une activité d'aide à la recherche d'emploi plutôt que de contrôle des demandeurs d'emploi dans le but de valider ou non leur droit à indemnisation, ils se sentent exemptés d'une part des enjeux liés à la sphère de la logique économique à laquelle ils sont déjà suffisamment confrontés au niveau des difficultés à recueillir des offres d'emploi dans le bassin

¹⁶⁰ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, pp 400-403.

¹⁶¹ Philippe D'IRIBARNE, *L'Etrangeté française*, Seuil, Paris, 2006, pp 120-121. Cet ouvrage est dans la continuité des idées que l'auteur a développées à partir de *La logique de l'honneur*, Seuil, Paris, 1989. Il y postulait qu'aucun travailleur ne peut être soumis à des règles de gestion générales, ce qui nous paraît tout à fait juste, et qu'il faut prendre en compte les spécificités propres à chaque nationalité. A partir de l'analyse de trois unités de production, en France, aux Etats-Unis et aux Pays-Bas, il définissait des types de caractère propres à chacune de ces aires géographiques et parlait d'une « *logique de l'honneur* » propre aux travailleurs français. Si cette affirmation très générale peut sembler vraie en tendance et se rapprocher de vagues impressions du sens commun sur les typologies de caractère par pays, du point de vue de l'activité, postuler une homogénéité de valeurs à partir de répartition territoriale ou culturelle, nous paraît un peu rapide et susceptible de dériver. Pour ce qui concerne les agents de l'ANPE, nous avons plutôt relevé une palette de réactions très différenciées selon leur âge, leur ancienneté, leur bassin d'emploi et les ressources possibles dans leur collectif professionnel, ce qui nous semble renforcé par les travaux de Yolande Benarrosh, sociologue, qui a souligné le caractère déterminant de l'appropriation des normes de l'institution dans les collectifs professionnels (Yolande BENARROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE. L'institution entre don et contrat*, L'Harmattan, Paris, 2006).

¹⁶² Serge BERSTEIN, Michel WINOCK (coord.), *L'invention de la démocratie. 1789-1914*, Seuil, Paris, 2004.

¹⁶³ Philippe d'Iribarne illustre cet argument par l'exemple des pompiers (in Philippe D'IRIBARNE, *L'Etrangeté française*, Seuil, Paris, 2006, pp 124-125).

géographique dont ils ont la charge. Or ce type de raisonnements individuels polarisés en valeurs et orientant l’agir par leurs rationalités particulières sont partagés par un grand nombre d’agents au niveau national et très largement ignorées, malgré leur sens et leur influence sur le réel.

La neutralisation¹⁶⁴ des variabilités locales au nom de l’uniformité du service à rendre

Il semble que la Direction de l’ANPE ait fait le choix face aux prescriptions auxquelles elle est soumise par l’Etat, de construire une multiplicité de conditions normatives pour répondre aux exigences du modèle de politique de l’emploi qu’il lui est demandé de suivre. Cette puissance normative se déploie sur trois volets, la configuration des espaces de travail, la démarche qualité et les objectifs chiffrés auxquels il faut satisfaire.

Concernant la disposition physique des équipements et zones de travail, les normes spatiales de ALE 2000 pour Agence Locale pour l’Emploi de l’an 2000, sont déclinées dans les agences locales afin que l’espace permette de rendre la même qualité de service sur l’ensemble du territoire en respectant l’identité de l’Agence. Pour l’expliquer très globalement, le sens de cette nouvelle norme d’aménagement de l’espace¹⁶⁵ vise à augmenter les espaces accessibles au public pour assurer que les demandeurs d’emplois utilisent les temps d’attente parfois longs en disposant de prestations de services variées qu’ils puissent utiliser sans l’aide d’un agent – accès à des bornes internet pour la recherche d’offres d’emploi, à des documents pour préparer leur entretien –, pour rendre visible les espaces dédiés aux ateliers ou à l’auto-documentation afin que les demandeurs d’emploi appréhendent par l’espace les multiples services offerts par l’Agence.

Cependant cette identité signifie la neutralisation des variabilités locales au profit d’une homogénéité nationale et se veut généralisation du même dans un service public de l’Etat qui se doit d’être égalitaire quel que soit le lieu de travail et de vie de l’usager-client. Effectivement malgré l’impact toujours singulier de ces conditions générales appliquées à l’espace qui selon les lieux d’affectation se combinent à d’autres critères normatifs et

¹⁶⁴ Nous empruntons ce concept de « *neutralisation* » à Yves Schwartz qui dit l’avoir lui-même emprunté à Gilles-Gaston GRANGER (in *Essai d’une philosophie du style*, [1969] Odile Jacob, Paris, 1988, p 220).

¹⁶⁵ ANPE, Direction générale, appui et logistique, classeur « L’agence des années 2000-2003. Principes et préconisations pour l’organisation des agences locales », ANPE, Noisy-le-Grand, 2000.

rencontrent les régulations et renormalisations des individus qui y sont confrontés, il est possible de comprendre ce qui alimente l'idée d'un certain déterminisme des conditions de travail. Nous avons relevé que les données montrent une cohérence quant aux conséquences de cette norme sur toutes les unités. Il est possible d'affirmer qu'elle génère un certain nombre d'effets invariants et ce alors que l'usage de la norme ne permet pas que les lieux soient agencés de manière absolument identique : difficultés de concentration dans les espaces ouverts et partagés de réception du public, de travail en zone de traitement technique ou du pôle appui et gestion, difficultés à assurer la confidentialité des entretiens avec les demandeurs d'emploi, ambiance sonore élevée¹⁶⁶. Cependant face à ces conditions, les agents orientent différemment leur activité et nous avons pu identifier qu'ils développaient différentes stratégies telles que parler à voix haute pour conserver ou retrouver le fil de leur activité, baisser l'intensité de la voix pour inciter leurs interlocuteurs ou leurs collègues à faire de même, établir une liste de tâches à réaliser sur un tableau et les cocher au fur à mesure de leur réalisation, reporter la réalisation des tâches, changer de lieu afin de s'isoler¹⁶⁷. Cependant ces stratégies viennent également alimenter les difficultés de gestion de la charge de travail.

A ces normes spatiales s'ajoutent les normes de qualité que l'Agence doit assurer puisqu'elle s'est engagée dans une démarche de certification¹⁶⁸. Les démarches qualité ont leur langage et leurs étapes, le référentiel de service de l'ANPE¹⁶⁹ souligne que la démarche qualité totale a été choisie de préférence à une démarche de qualification limitée dans le temps, elle permet ensuite d'obtenir « la certification » basée sur un référentiel de service. Fin 2003, les agences

¹⁶⁶ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 25.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p 51.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p 26.

¹⁶⁹ Ce référentiel de service est lui-même référencé par la Direction Générale de la modernisation de l'Etat qui recense les démarches de certification des services publics de l'Etat, de celui pour l'emploi aux hôpitaux en passant par les collectivités territoriales, etc. et note en octobre 2005 que les « 820 agences locales de l'ANPE sur 840 sont certifiées sur la base du référentiel de service REF-128-01. L'objectif est d'aboutir à la certification de toutes les agences en fin 2005 » in Direction Générale de la modernisation de l'Etat, « Données de synthèse sur les services publics certifiés », 5.10.2005, p 2 [en ligne]. Disponible sur <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/fileadmin/medias/documents/performance/contrôle-gestion/Qualite_et_contrôle_de_gestion/Qualite/7_Donnees_de_synthese_sur_les_services_publics_certifies.pdf> (consulté le 11.04.2013).

Voir aussi la synthèse par ce même service de la démarche qualité à l'ANPE depuis 1996, Direction Générale de la modernisation de l'Etat « Vade mecum sur la certification et autres systèmes de garantie sur la qualité », avril 2007, p 16 [en ligne].

Disponible sur <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/fileadmin/medias/documents/performance/contrôle-gestion/Qualite_et_contrôle_de_gestion/Qualite/6_vademecum_sur_la_certification.pdf> (consulté le 11.04.2013).

locales pour l'emploi arrivent au terme de la durée de la qualification obtenue trois ans auparavant et « *s'investissent dans un processus de requalification* »¹⁷⁰ pour lequel le « *directeur de la modernisation et de la qualité, insiste sur la nécessaire rigueur de la procédure* ». Cette conformité avec la norme prescrite quant à la qualité de service entre dans le cadre de la LOLF. Elle a pour but de garantir la qualité du service rendu selon la conception du travail promue par l'établissement comme en témoigne le verbatim de cette directrice d'agence : « *Cette démarche nous a permis de conforter une approche résolument orientée clients et de développer une culture de qualité de service au sein de l'équipe* »¹⁷¹. Ce développement d'une culture commune et imposée de la même façon à tous est indispensable du point de vue du management puisque ne pas respecter les engagements du processus qualité c'est prendre le risque de faire perdre la qualification de l'agence concernée. Son rôle d'encadrant gestionnaire est expliqué par cette même directrice

*chaque agent doit être considéré comme un acteur à part entière du processus qualité. Cela nécessite une réflexion continue sur notre organisation et une vigilance sur le développement des compétences, afin que chacun soit en mesure de proposer des services d'une qualité constante. A ce titre le rôle des veilleurs qualité s'avère primordial pour repérer nos marges de progrès tout au long de ce parcours*¹⁷².

La volonté de maîtrise du processus pour maîtriser ce qui est produit par les agents semble pouvoir s'imposer en ramenant sans cesse les agences locales à une norme nationale qu'ils redéfinissent en construisant leurs engagements partiellement en fonction des conditions réelles locales. Lors de la formation, un agent considérait la qualité comme un des déterminants de la situation de travail tout en expliquant : « *elle ne permet pas de prévoir la manière dont va se réaliser l'activité et ses conséquences en terme d'efficacité ou pas : on ne s'engage pas sur les résultats mais sur des procédures* ».

Le dernier volet normatif concerne les objectifs, d'autant plus important qu'au moment de la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail, il a été renforcé par la réforme du statut des agents de l'ANPE, effective au 1^{er} janvier 2004 qui tend à individualiser l'évaluation des compétences des agents et à valoriser par des primes celles de l'ensemble des managers¹⁷³. Le pilotage par les objectifs témoigne d'une appréhension du travail par les

¹⁷⁰ « La requalification et la certification des agences. Rigueur et méthodologie », *Ligne directe, La lettre de l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi*, 15 décembre 2003, ANPE, Noisy-le-Grand, n° 121, p 3.

¹⁷¹ Sylvie CARNEAU, directrice d'agence locale pour l'emploi in « La requalification et la certification des agences. Rigueur et méthodologie », *Ligne directe, La lettre de l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi*, 15 décembre 2003, ANPE, Noisy-le-Grand, n° 121, p 3.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ ANPE, *Bilan des ressources humaines 2003*, ANPE, Noisy-le-Grand, octobre 2004, pp 8-9.

indicateurs de performance, qui ne permet pas une conception de ce que peut réellement demander la réalisation du travail aux agents.

Les agents des niveaux d'emploi les plus élevés ou exerçant en structures d'appui élevées déclarent très majoritairement que l'organisation du travail favorise l'atteinte des objectifs, ce qui nous interrogeait car ils constituent l'encadrement, ont fonction de prescripteurs et sont donc amenés à concevoir au quotidien une organisation qui favorise l'atteinte des objectifs. Leurs réponses peuvent donc être orientées par les efforts qu'ils font pour que cette organisation soit efficace au regard des ressources et aléas qu'ils tentent de gérer. De plus, ce n'est pas parce qu'une organisation ne permet pas d'atteindre les objectifs qu'elle n'en favorise pas l'atteinte¹⁷⁴.

Pour les agents en contact avec le public, la tentative d'atteinte des objectifs avec les moyens disponibles conduit à mettre en place des organisations reposant sur une priorisation des tâches en fonction des objectifs. Pour répondre aux objectifs en terme de suivi des demandeurs d'emploi, la priorité est donnée dans certaines agences à la réception public au détriment des tâches préparatoires mais aussi de la relation entreprise. Cette organisation a donc un impact sur l'atteinte des objectifs concernant la relation entreprise, alors même qu'elle pourrait être un moyen favorable à la constitution d'un réseau d'entreprises. Ces arbitrages sont un compromis organisationnel coûteux pour l'ensemble des agents, en terme d'intensité et quant à la qualité de service qu'ils souhaitent rendre sur l'intégralité de leurs missions.

Dans certains lieux d'affectation, la contrainte des indicateurs chiffrés, amène les agents à proposer activement les services pour lesquels l'évaluation est la plus visible, ce qui accroît encore la charge de travail.

Lorsque le temps et les ressources disponibles ne suffisent pas à réaliser le volume de tâches prescrites par les objectifs, un des recours employé de façon récurrente dans les situations de travail investiguées, est de repousser les dates de suivi informatiquement. Cette stratégie de report du suivi est permise par la systématisation du traitement informatique mais tend à priver de sens les tâches des agents qui, réalisées ou non, satisfont aux indicateurs chiffrés¹⁷⁵.

P. Molinier, psychologue dans le courant de la psychodynamique, écrit

La description gestionnaire du travail constitue un élément capital dans le dispositif de processus de distorsion communicationnelle qui occulte le travail réel et empêche de le

¹⁷⁴ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 27.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p 37.

*penser. [...] faire du résultat peut-être réalisé en trompe-l'œil [...] Bref, on peut toujours tricher, bidouiller avec les chiffres comme avec le reste*¹⁷⁶.

En effet, ces renormalisations ne sont plus alors de la « désobéissance réussie » car elles ne rendent pas visibles le volume et le contenu des tâches déjà réalisées par les agents. Ce contexte est source d'insatisfaction pour les agents, en plus de l'être pour ceux qui pilotent leurs résultats, car ils ont le sentiment de perdre le sens de leur métier au profit des objectifs.

Dans certains lieux d'affectation, principalement en structures d'appui, de larges marges de manœuvre sont laissées aux agents pour s'organiser afin d'atteindre les objectifs, le prescrit est flou. Cette absence de prescrit formalisé conduit les agents à fonctionner essentiellement sur le mode de l'auto prescription. Ils priorisent eux-mêmes les actions à mener et travaillent de manière indépendante. Cela entraîne pour certains agents une absence de limite dans le volume de la charge de travail assurée¹⁷⁷. Les études de la DARES¹⁷⁸ sur les conditions de travail posent plusieurs questions sur les objectifs et la possibilité de définir une part de ses objectifs de travail, pour définir « *les marges d'initiative dans le travail* ». Cependant que ce soit en structure d'appui ou en agence locale, la conception organisationnelle des conditions du travail ne peut pas être considérée comme accessoire, l'absence de prescription par exemple lorsque des plages d'autonomie sont prévues en unité sans que leur contenu ait été construit collectivement en réunion de service, met également les agents face à eux-mêmes et à une auto prescription soit insatisfaisante au regard de la charge de travail soit sans limite permettant à l'agent de déterminer que son activité de travail prend légitimement fin. En effet, la prescription nationale de plages d'autonomie dans les plannings ne permet pas toujours de retrouver des marges de manœuvre puisqu'elles servaient parfois d'ajustement pour gérer la charge de travail et non de temps pour construire ses propres moyens de faciliter l'activité¹⁷⁹ – documentation personnelle, consultation des informations nombreuses sur les nouvelles dispositions possibles, etc. – ou étaient de nouveau soumises à une prescription précise par le directeur de l'unité au niveau local¹⁸⁰.

¹⁷⁶ Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, p 267.

¹⁷⁷ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 37.

¹⁷⁸ DARES, *L'organisation du travail. Résultats des enquêtes Conditions de travail de 1984, 1991 et 1998*, La Documentation Française, Paris, 2000.

¹⁷⁹ Sur cette « *autonomie sous contrôle* », lire Sylvie HAMON-CHOLET, « La charge mentale : fardeau ou aiguillon » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 96-97.

¹⁸⁰ Sur ces prescriptions dissonantes entre elles à l'ANPE, aveugles au coût que représente leur gestion dans l'activité par les agents, elles semblent s'être perpétuées chez Pôle Emploi, comme le souligne dans une analyse

Dans ce contexte d'objectifs multiples à satisfaire et de prescriptions accrues ou laissées à la libre appréciation de l'agent, la mesure de la charge de travail restait complexe mais pouvait être appréhendée à travers différents indicateurs – multiplicité et morcellement des tâches, intensité des rythmes, dépassement des horaires¹⁸¹ – et semblait reconnue institutionnellement avec une augmentation des effectifs d'agents permanents de 8,5% entre 2002 et 2005¹⁸².

Cependant presque la moitié des agents estimait que prendre en charge tous les postes demandait trop de connaissances et ceci alors que plus de la moitié estimaient ne plutôt pas disposer du temps nécessaire à la consultation de documents d'information ; cela signifie que dans cette organisation où la charge de travail à gérer était déjà élevée, elle était réalimentée par l'exigence de devoir s'informer pour pouvoir tenir tous les postes¹⁸³. Ce problème de gestion de l'information et de manque de temps conduisait les agents à solliciter leurs collègues comme la source d'informations la plus fréquente, entraide collective qui pour être une forme de solidarité positive, n'en génèrait pas moins de multiples interruptions et participait au morcellement des tâches¹⁸⁴.

De plus, cette impression de méconnaissance de certains dispositifs pour l'emploi et de sollicitation du collectif pouvait être plus ou moins bien acceptée par des demandeurs d'emploi qui venaient chercher réponses et solutions auprès de l'établissement, ce qui tendait à dégrader la situation en ce qui concernait les risques de tension et incivilités, auxquelles 70% des agents estimaient que l'Agence ne se donnait pas les moyens de remédier¹⁸⁵.

Le constat très positif que faisaient les agents quant au volume et contenu des formations qu'ils recevaient¹⁸⁶, renforce de nouveau ce sentiment d'une difficulté générale au sein de

très globale, Vincent DE GAULEJAC in *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, Paris, 2011, pp 167-170 : « Toutes les conditions sont réunies pour mettre en place un système paradoxant », système paradoxant que le sociologue définit comme « un métaparadoxe, c'est-à-dire un ensemble de paradoxes qui font système, qui s'emboîtent en une chaîne sans fin dans un mouvement de circularité dialectique » (*ibid.*, p 170). Cette conception d'un ensemble de paradoxes qui s'emboîtent en une chaîne sans fin est à mettre en correspondance avec les enchevêtrements de débats de normes que postule l'ergologie, qui se développent en l'activité et font histoire ; sans toutefois que nous puissions rejoindre l'idée d'une circularité du mouvement dialectique qui favorise l'idée d'une impuissance des individus à agir dans un système générateur de souffrance, ce qui neutralise l'axe de la normativité des individus comme un processus émancipateur toujours présent même à faible degré dans l'activité.

¹⁸¹ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 47.

¹⁸² ANPE, *Bilan des ressources humaines 2005*, ANPE, Noisy-le-Grand, juillet 2006, pp 14-15.

¹⁸³ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 60.

¹⁸⁴ *Ibid.*, p 67.

¹⁸⁵ *Ibid.*, p 59.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p 65. Les formations reçues étaient très variées et couvraient un large spectre des tâches définies pour remplir la mission de l'Agence : bureautique, informatique pour les agents en appui à l'utilisation, gestion des

l'Agence à appréhender les effets que peuvent avoir les normes organisationnelles posées pour l'activité, et le fait qu'elles ne correspondent pas à une volonté délibérée d'en rester à une injonction d'autonomie ou à une gestion de ces problématiques par les agents.

Nous soulignons ici par ces récits de configurations d'activité assez globalement expliqués, les liens d'interdépendance entre les différentes dimensions de l'activité qui dans sa mise en œuvre ne sépare pas les différents éléments qui font conditions de travail. Un élément ne peut être considéré indépendamment des autres et les effets de ces déterminants de l'activité sont multiples et singuliers, même s'ils produisent parfois quelques effets invariants favorables ou défavorables. Il semble que ce soit un des éléments fondamentaux qui a été retenu du projet d'Observatoire par la Direction de l'ANPE qui a

*décidé d'inclure le thème des conditions de travail dans la formation destinée aux conseillers en développement des organisations, chargés notamment d'accompagner le déploiement du suivi mensuel personnalisé des demandeurs d'emploi. Cela permet la prise en compte de ce sujet lors de la mise en place de nouvelles organisations de travail*¹⁸⁷.

En effet, c'est la mise en évidence d'une chaîne de déterminants en cascade qui a semblé la plus frappante pour la Direction de l'Agence. Nous reprenons alors la notion ergonomique de « déterminants » c'est-à-dire de « *facteurs qui conditionnent ou influent le travail réel des opérateurs* » eux-mêmes divisés en deux catégories « *du côté des hommes* » et « *du côté de l'entreprise* »¹⁸⁸ malgré les limites de ce modèle qui de nouveau tend à découper le travail en séquences alors que les effets ou conséquences d'un déterminant de l'activité deviennent eux-mêmes des déterminants de l'activité. Il s'agissait de montrer qu'un certain nombre d'éléments de l'organisation du travail se voulant normatifs au niveau national, étaient renforcés par des nouvelles normes à chaque échelon hiérarchique jusqu'au plus local ce qui tendait à réduire drastiquement les marges de manœuvre des individus dans l'activité. V. Boussard, sociologue, va dans le sens de notre analyse quant à ce renforcement de la normativité qui en transforme ou en démultiplie la puissance lorsqu'elle écrit que

les transformations organisationnelles ne sont plus uniquement localisées dans des processus macro, comme la rationalisation weberienne ou la structure des rapports de production marxiste, dont les cadres seraient relais ou courroie de transmission. Elles sont également localisées dans des processus intermédiaires concernant au premier chef ces

conflits, entretien et accompagnement des demandeurs d'emploi, psychologie des demandeurs d'emploi, relation entreprises, analyse de postes, méthode des habiletés, intermédiation, gestion du stress, gestion du temps, management, juridique et réglementation, qualité, animation et conduite de réunions, hygiène et sécurité, etc. (voir *ibid.*, p 378).

¹⁸⁷ ANPE, *Bilan des ressources humaines 2005*, ANPE, Noisy-le-Grand, juillet 2006, p 52.

¹⁸⁸ Pierre RABARDEL, Nicole CARLIN, Marion CHESNAIS, Nathalie LANG, Gérard LE JOLIFF, Martine PASCAL, *Ergonomie. Concepts et méthodes*, Octarès, Toulouse, [1998] 2007, p 31.

*acteurs [les cadres, depuis les cadres de direction jusqu'aux cadres intermédiaires] en charge de fonctions de direction et d'organisation*¹⁸⁹.

Cette possibilité de faire les liens entre une chaîne de déterminants en cascade, introduit l'idée d'un enchâssement de débats de normes du plus près de l'activité jusqu'au niveau le plus éloigné de la prescription, enchâssement silencieux et non mis en débat.

Par conséquent, ces éléments très globaux sont apparus prégnants dès le début de notre analyse et font partie de la structuration des conditions de travail au sein de l'Agence. L'introduction d'objectifs chiffrés alors que les agents ANPE travaillent sur de l'humain et non des unités matérielles aisément quantifiables¹⁹⁰ comme peuvent l'être celles d'une chaîne de production, pose des problèmes qui sont ressortis comme essentiels dans le rapport que nous avons co-écrit pour l'Observatoire des Conditions de Travail¹⁹¹. De plus, la déclinaison accrue de ces objectifs avec l'introduction de la modernisation statutaire tend à découper l'activité de travail pour l'évaluer individuellement, ce qui induit un repositionnement des agents changeant profondément le caractère collectif de l'activité de travail surtout dans des collectifs où les agents ont peu d'ancienneté.

En effet, il faut noter que cette adaptation des agents ne pouvait se faire qu'en fonction du niveau et du contenu de la prescription ainsi que des pratiques en usage selon les débats de valeurs faisant conditions au sein du collectif et qui permettaient plus ou moins à la

¹⁸⁹ Valérie BOUSSARD, « Travail d'organisation gestionnaire des cadres et mutation des entreprises publiques », *La Nouvelle Revue du Travail*, 2/2013, n°2 [en ligne]. Disponible sur <<http://nrt.revues.org/845>> (consulté le 30.03.2013).

¹⁹⁰ Sur cet aspect moins palpable des objectifs dans les services publics et sa confrontation à l'introduction d'indicateurs quantitatifs d'évaluation, voir l'article de Valérie Boussard et Marc Lorient, sociologues, sur les cadres du ministère des affaires étrangères et européennes. Plutôt favorables à une réforme de la diplomatie dans laquelle ils « voient l'opportunité d'une meilleure reconnaissance de leur travail aux yeux de l'opinion [...] à l'usage, il s'avère que ces dispositifs, et notamment les indicateurs de performance, sont fortement critiqués par certains diplomates au nom d'une activité professionnelle dont ils ne pourraient rendre compte [...] ». Cette quantification pervertirait la performance réelle de la diplomatie car l'atteinte des objectifs quantifiés pourrait se faire sans qu'un réel travail diplomatique soit mené » (Valérie BOUSSARD, Marc LORIENT, « Les cadres du ministère des Affaires étrangères et européennes face à la Lolf », *Revue française d'administration publique*, 2008/4, n° 128, pp 717-728).

Yves Schwartz l'évoque également en parlant de la légitimité de « la distinction public/privé [...] et notamment de l'opposition statut (public) / contrat (privé) » en notant « deux éléments essentiels [...] à prendre en compte.

- S'il existe quelque chose comme des valeurs non marchandes dans toutes les synergies collectives au travail, ne doivent-elles pas avoir comme garant, comme répondant, un pôle d'intérêt public en charge du « bien commun » ? Viser à réduire ce pôle, n'est-ce pas attenter insidieusement à ces valeurs silencieuses grâce auxquelles les activités hors pôle public ont des conditions implicites d'opérativité ?

- Si l'on admet ainsi l'exigence d'un pôle public, peut-on gouverner le travail en son sein selon les formes classiques du management privé sans miner là-aussi ses conditions d'efficacité ? » (Yves SCHWARTZ in « Le travail a-t-il une valeur ? », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 320-321).

¹⁹¹ Sur les objectifs, voir le glossaire puis par l'index in Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 97 et p 107.

prescription d'être renormalisée c'est-à-dire respectée, différée, adaptée, contournée, voire abandonnée¹⁹².

Les configurations d'activité mises en place par les agents : stratégies individuelles et collectives, arbitrages et débats de valeurs

S'il n'est ni possible ni nécessaire de resituer l'ensemble des situations de travail sur lesquelles nous avons collectivement travaillé au cours de la formation-action des agents ANPE, quelques situations demandent à être considérées de près pour comprendre comment du niveau le plus global au plus local, les normes antécédentes à l'activité font condition pour les agents qui les renormalisent c'est-à-dire les transforment dans l'activité selon le sens qu'ils lui donnent¹⁹³.

Lorsque par exemple la priorité est donnée au recueil des offres plus qu'à leur actualisation et alors que le moment précis auquel il faut actualiser les offres fait partie des prescriptions auxquelles il n'est pas possible de déroger¹⁹⁴, la renormalisation de cette norme antécédente engage toute l'équipe dans des stratégies coûteuses pour masquer cette perte d'efficacité au niveau de l'Equipe Locale de Pilotage (ELP). L'équipe peut se poser en prescripteur de cette manière de faire détournée par rapport au prescrit institutionnel ou simplement donner son accord implicitement ou explicitement pour détourner le sens de la procédure¹⁹⁵.

M.-A. Dujarier, sociologue a notamment décrit cet idéal de travail attendu des travailleurs et dont ils parviennent à donner l'image, ce qui produit chez eux une perte de sens quant aux buts assignés à leur activité. Cette image d'atteinte des objectifs fait écran au travail réel que

¹⁹² *Ibid.*, p 62.

¹⁹³ Sur le sens du travail, voir un ouvrage qui nous a particulièrement intéressés de Fabienne HANIQUE, sociologue, *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2004. Cet ouvrage nous ramène dans un établissement du secteur public en voie de « modernisation », La Poste, et aux problématiques liées à ce mode de transformation du milieu de travail, auxquelles les agents de l'ANPE ont également été confrontés, avec un bouleversement de l'ordre axiologique collectif et individuel.

¹⁹⁴ Pour obtenir la qualification telle que présentée par la démarche qualité mise en place au sein de l'Agence, les agents doivent s'engager pour chaque équipe locale de pilotage au respect d'un certain nombre de procédures dans leur activité de travail. Ainsi « la qualité représente un effort constant » qu'une directrice d'agence venant d'obtenir sa requalification illustre en expliquant : « Nous avons revu certaines pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne l'actualisation des offres. Nous sommes aujourd'hui beaucoup plus rigoureux sur les dates » (Chantal COMBIER, directrice d'agence locale pour l'emploi in « La requalification et la certification des agences. Rigueur et méthodologie », *Ligne directe, La lettre de l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi*, 15 décembre 2003, ANPE, Noisy-le-Grand, n° 121, p 3).

¹⁹⁵ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 46 et p73.

vivent les travailleurs et leur fait ressentir avec encore plus d'intensité un sentiment de manque de reconnaissance écrit-elle¹⁹⁶. Nous reviendrons sur cette notion de reconnaissance qui semble un peu rapidement mettre une notion sur un sentiment qui engage certainement des enjeux plus larges. Y. Schwartz écrit que le terme de non reconnaissance

*peut indiquer un écart entre la gestion aux indicateurs quantitatifs, comptables et le coût en gestion de dramatiques que peuvent coûter tel résultat ou absence de résultat. Mais ce terme reste ambigu car le consensus qu'il ménage peut laisser inexploré ce qu'il y a à reconnaître et sur quels horizons ouvre cette reconnaissance*¹⁹⁷.

En effet, ces agents en contact direct avec le public des bénéficiaires du service public de l'emploi vivent de véritables conflits de valeurs et ne voient parfois pas toujours le lien entre ces objectifs et la qualité de service telle qu'ils la définissent ou qu'elle leur semble attendue par leurs interlocuteurs. Certains collectifs parviennent à réinterpréter ces objectifs en fonction de l'action qu'ils estiment devoir mener, notamment là où les agents ont de l'ancienneté et forment un collectif soudé. La question des objectifs et de son effet sur la charge de travail en lien avec ce qui est attendu par l'agent en terme d'évaluation nous renvoie à des enjeux de valeurs inhérents à la réalisation de l'activité cependant l'évaluation du degré d'atteinte des objectifs fixés par l'établissement tend à devenir la mesure du degré d'adhésion à la politique publique voulue par l'Agence.

Lors des observations pour la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE, nous montrions bien l'existence de problèmes particuliers que nous avons caractérisés par le terme de « situation dissonante »¹⁹⁸. Il apparaît que ces conflits de valeurs des agents mettant en œuvre leur activité sous le joug d'injonctions vécues comme ambivalentes, voire contradictoires¹⁹⁹, étaient du domaine de ce que l'on nomme aujourd'hui les risques psychosociaux²⁰⁰. Nous avons eu connaissance depuis d'une étude suédoise sur une

¹⁹⁶ Marie-Anne DUJARIER, « Sens et reconnaissance du travail : la construction sociale de la reconnaissance », in ANACT, *Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail*, éditions de l'ANACT, études et documents, Lyon, novembre 2007, pp 60-63.

¹⁹⁷ Yves SCHWARTZ, « Manifeste pour un ergo-engagement » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 233.

¹⁹⁸ Nous n'osions pas aller trop loin dans l'utilisation du concept de dissonance cognitive appartenant au champ de la psychologie et que nous maîtrisions mal. Sur l'emploi de cette notion de « Situation dissonante » dans le rapport, voir index (in Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 108).

¹⁹⁹ Par exemple entre les directives de la direction régionale et celles du directeur de l'agence locale, *ibid.*, p 72.

²⁰⁰ En vue d'élaborer des indicateurs statistiques, le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a proposé une première définition claire et large des risques psychosociaux à considérer sans séquençage et sur six axes : exigences de travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manœuvre, rapports sociaux, et relations au travail, conflits de valeurs, insécurité de l'emploi (in *Indicateurs provisoires de risques psychosociaux au travail*, octobre 2009). Ces axes, qui sont propres aux travailleurs salariés, sont plus détaillés dans le rapport final du collège d'expertise (*Mesurer les facteurs psychosociaux de*

population d'infirmiers en soins intensifs qui développe le concept de « *dissonant imperatives* »²⁰¹, traduisible par « impératifs dissonants » :

*These dissonant imperatives create conflict for nurses because they feel that it is impossible to disregard any of the imperatives in order to attend another. All imperatives have equal status, or more precisely, have equally negative consequences at the expense of the others. The consequence of this conflict is stress that exceeds the nurses psychosocial and emotional resources. Also complicating this conflict is the nurses moral motivation to act in a way that is good for the patient. However, they feel that they cannot always achieve this because of other imperatives*²⁰².

A l'issue de notre analyse des conditions de travail des agents de l'ANPE, ce concept nous apparaît comme pouvant être étendu à d'autres contextes d'action publique en contact avec un usager fragilisé socialement. Il s'agissait dans cette étude d'un contexte médical où la santé de l'utilisateur est au centre du service rendu, il s'agit dans le cas de notre intervention-recherche d'utilisateurs confrontés à la perte d'emploi et à des problèmes d'ordre psychologiques et sociaux peu intégrés en tant que tels par l'institution du service public de l'emploi. Les impératifs dissonants qui émergent de l'analyse de l'activité ne peuvent être rabattus sur l'idée d'une mise en relation d'offres et de demandes d'emplois. Ils rendent bien compte de la tension entre ce qui est demandé à l'agent de service public en terme de production de service à l'utilisateur-client et qui apparaît comme impératif dans la mise en œuvre possible de l'action et ce qu'il doit engager de lui-même pour répondre à cet impératif lorsqu'il entre en contradiction avec ses propres références axiologiques.

L'analyse de l'activité et la mise en dialogue de ce type de situations de travail rendent impossible de minorer l'importance de cette confrontation entre la volonté normative déployée par le sujet lorsqu'il agit et les exigences imposées par son organisation de travail. La production de chaque acte de sa journée est le résultat d'une suite d'arbitrages parfois inconscients ou devenus peu conscients, la psychologie cognitive parle de « *compétences incorporées* »²⁰³, qui aboutissent lors de la mise en acte. La pondération des différents arbitrages ne peut en être connue qu'à l'issue, les conséquences d'avoir imposé le retrait à un

risque au travail pour les maîtriser, rapport, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, avril 2011, pp 81-168 [en ligne]. Disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000201/0000.pdf> (consulté le 13.05.13).

²⁰¹ Cette étude, dont nous avons eu connaissance par l'intermédiaire des travaux du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, a été menée avec le professeur Töres Theorell, déjà connu pour ses travaux avec Robert A. Karasek et leur ouvrage de 1990 (voir bibliographie). Cet article explique que le stress induit par des impératifs dissonants a été identifié comme le thème principal propre à conceptualiser le stress des infirmiers en soins intensifs (in Agneta CRONQVIST, Töres THEORELL, Tom BURNS, Kim LUTZEN, « Dissonant imperatives in nursing : a conceptualization of stress in intensive care in Sweden », in *Intensive and Critical Care Nursing*, 2001, vol. 17, pp 228-236).

²⁰² *Ibid.*, p 234.

²⁰³ Jacques LEPLAT, « A propos des compétences incorporées », *Education permanente*, 1995/2, n° 123, pp 101-114.

impératif également : conséquences dont les effets ont des impacts différenciés selon que l'impératif émanait du milieu de travail ou du sujet.

Le caractère crucial de ses arbitrages est ressorti de plusieurs situations analysées pour l'Observatoire²⁰⁴, nous parlions alors d'un double décalage d'une part par rapport aux objectifs et à l'ensemble des normes institutionnelles, d'autre part par rapport aux normes antécédentes que s'auto prescrivent toujours pour une part les agents en début de journée ou à la prise de poste. C'est l'importance de cet écart, et sur ces deux axes, qui accroît les difficultés des agents²⁰⁵.

Pour améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu, une large majorité d'agents estime qu'il faudrait disposer de plus de temps avec des demandeurs d'emploi et/ou les employeurs puis dans un second temps, améliorer l'organisation du travail. Cependant l'ordre de réponse est inversé lorsqu'il s'agit de faire ressortir ce qui serait prioritaire pour améliorer la qualité de vie au travail. Nous avons vu dans cette réponse une validation de la thèse selon laquelle le niveau de qualité que les personnes assignent aux résultats anticipés de leur activité, dépend étroitement de leur système de valeurs et du sens conféré à leur métier. En effet, nous écrivions alors que la similitude de classement montre d'abord que « *la volonté des agents de rendre un service de qualité au public et le sens qu'ils donnent à leur métier sont en lien avec leur confort au travail* ». De plus, nous postulions alors, avec beaucoup de précautions du fait d'une écriture collective, qu'il semblait que les agents « *préfèrent renoncer pour partie à leur qualité de vie au travail au profit de la qualité et de l'efficacité du service* »²⁰⁶. En effet, pour assurer une qualité de service conforme à leurs valeurs, les agents mettent en œuvre différentes stratégies et compromis tels que dépasser leurs horaires de travail par exemple pour s'assurer que chaque demandeur d'emploi aura un courrier de réponse suite à un recrutement, recevoir un demandeur d'emploi qui n'est pas inscrit aux ASSEDIC et procéder à son inscription pour lui, recevoir en zone de traitement technique des demandeurs d'emploi pour lesquels des solutions n'ont pas été trouvées en entretien, prendre en charge les portefeuilles qui ne sont pas gérés pour pallier aux absences de leurs collègues en arrêt pour longue maladie, adopter des postures contraignantes pour s'assurer de manifester un intérêt

²⁰⁴ Voir le mot-clé « arbitrages » dans l'index de notre rapport (Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 105).

²⁰⁵ *Ibid.*, p 58.

²⁰⁶ *Ibid.*, p 364.

suffisant à la personne reçue et garantir la confidentialité (se pencher vers elle, travailler en torsion pour que l'écran informatique soit visible par le demandeur d'emploi), etc²⁰⁷.

La dimension axiologique fondamentale dans ces stratégies et compromis ne fait aucun doute au regard des données de certaines situations telle celle du site E, agence urbaine qui organise l'accueil des demandeurs d'emploi en fonction de quatre listes selon le temps de traitement supposé de leur demande. La procédure prévoit une alternance dans l'ordre de passage des personnes reçues pour faciliter un traitement dit « sur le flux » (« liste 1, liste 4, liste 2, liste 4, liste 3, liste 4... »)²⁰⁸. Les personnes ayant un rendez-vous programmé dans le cadre de leur suivi personnalisé sont positionnées sur la liste 1 et attendent finalement jusqu'à trois heures. D'autres personnes qui ne sont pas venues à leur rendez-vous et qui se présentent à l'agence de manière spontanée sont reçues plus rapidement puisque sur la quatrième liste. Cette contradiction du système est source de dissonance pour les agents qui voient une certaine injustice morale dans cet automatisme : « *le compteur peut me dire que la liste 1 attend depuis trois heures alors que dans la procédure on doit appeler la liste 3 qui attend depuis moins longtemps, ça me fait culpabiliser* ». La plongée dans ce type de procédures et dans ce qu'elles génèrent *in concreto* donne toute son épaisseur à l'activité et fait ressortir le coût des compromis qui y sont opérés, ici entre la santé et l'efficacité. Ne pas respecter l'ordre des listes de la procédure d'appel, pour assurer des temps d'attente plus faibles aux demandeurs d'emploi se présentant sur convocation est une stratégie pour assurer la qualité de service mais également pour pallier à l'incompréhension des demandeurs d'emploi ce qui dans ce type de situation de travail peut être source d'incivilités. Par ailleurs, ces incivilités peuvent être rapidement pointées comme des sources qui alimentent le stress. Néanmoins pour comprendre réellement l'activité, il faut déplier ce que peut signifier ce stress pour un agent, opérateur de synthèse d'une situation qui mêle différents déterminants : l'accueil d'un public, public aux caractéristiques variables, l'existence d'une procédure normée et prévue, le contournement possible de la procédure, les ajustements possibles ou non avec les membres de l'équipe présents à l'accueil ou dans les autres bureaux d'entretien, etc. Ce sont ces déterminants qu'il anticipe et régule tout en restant attentif et actif dans la conduite de l'entretien avec la personne qui lui fait face. L'analyse des facteurs de stress dans toute leur complexité révèle le coût des arbitrages individuels et collectifs opérés par un agent et le sens qu'il leur donne dans

²⁰⁷ *Ibid.*, p 71.

²⁰⁸ *Ibid.*, p 135.

« sa façon de « rendre service au public », de produire les valeurs qu'il définit implicitement comme du « vivre ensemble » dans une recherche de « bien commun »²⁰⁹.

L. Altmann-Mallinger, médecin du travail, donne dans sa thèse une définition générale du stress qui exprime bien ces interactions multiples, à double sens, entre l'individu dans le milieu dans lequel il se trouve et les conditions diverses qui se présentent pour son activité :

*Le stress est considéré comme un processus interactif global comprenant la totalité des facteurs intervenants : le stimulus, la réponse au stimulus, le processus de perception et d'évaluation de la situation par le sujet. C'est une réaction psychophysiologique d'adaptabilité entre une personne, ses caractéristiques, et un environnement particulier. Il apparaît lorsque l'homme ne se sent pas capable de faire face à une situation, soit par manque de moyens matériels ou temporels, soit par manque de ressources physiques ou psychiques. Il se manifeste par des réponses neurovégétatives, hormonales et immunologiques déclenchées par la mise en jeu de l'axe hypothalamo-hypophyso-corticosurrénalien. Il témoigne de l'effort d'adaptation de l'organisme aux agressions*²¹⁰.

Le continuum entre le corps et l'esprit apparaît dans ce dépliage partiel de situation d'activité. Si nous n'avons pas pu avoir de données sur les effets corporels des conditions de travail à l'ANPE, faute de contacts réellement suivis avec les médecins de prévention, les réponses au questionnaire nous en révèlent quelques-uns : 79,04% des agents affectés en agence locale déclarent ressentir assez souvent voire très souvent des sensations d'épuisement²¹¹ et 65,39% des agents déclarent avoir de temps en temps à souvent des troubles du sommeil ; parmi ces derniers, une forte proportion a également répondu être surchargés par la quantité de travail et/ou avoir des objectifs difficiles à atteindre²¹². Ces impacts importants en terme de santé sont à relier au travail de notre point de vue. Sachant qu'en population générale la prévalence des troubles du sommeil était de 45,8% à la même période et selon une méthode d'enquête comparable²¹³, il semble difficile de récuser l'absence de lien entre ce qui travaille le corps et l'esprit, fait entrave au lâcher prise nécessaire au repos²¹⁴ et l'activité des agents ANPE dans

²⁰⁹ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 114.

²¹⁰ Laurence ALTMANN-MALLINGER, *L'évaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, thèse pour le doctorat de médecine, Université Louis Pasteur, Strasbourg, 2000, p 17.

²¹¹ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, pp 330-331.

²¹² *Ibid.*, pp 333-335.

²¹³ Réponses à un questionnaire sur un échantillon de 30 514 personnes de 12 à 75 ans en France (François BECK, Philippe GUILBERT, Arnaud GAUTIER (coord.), *Baromètre santé 2005*, Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé, Saint-Denis, 2007, p 530).

²¹⁴ Sur cette activité d'endormissement, Maurice Merleau-Ponty l'a décrite d'une manière qui permet de mieux comprendre ce qui peut y faire obstacle dans le synchronisme entre l'individu et son milieu de vie c'est-à-dire entre un corps qui « communie » avec les sensations du milieu qu'il « reprend et assume s'il en est capable » et le sens que l'individu veut donner à son activité en tant que sujet pensant : « le sommeil vient quand une certaine

ce qu'elle a de spécifique. Si aucun arbitrage dans l'activité n'est jamais totalement neutre en valeur, ce sont les situations de réception du public en accueil actif et en entretien conseil qui sont ressorties comme les plus problématiques. Il faut également prendre en compte leurs effets sur le travail dans la zone dite technique, c'est-à-dire le travail administratif fait à distance de l'activité de réception du public mais par les mêmes agents, par rotation.

A l'extrême, le salarié ne parvient plus à assumer des conditions de travail dégradées et ne trouve plus de ressources pour renormaliser suffisamment les conditions du milieu. D. Linhart parle de « *précarité au sein du travail* » qui n'est pas celle de l'emploi et qui « *trouve surtout sa source dans la fragilisation d'un salarié confronté aux conflits de valeurs (celles prescrites par l'entreprise et celles qu'il développe en tant que citoyen)* », elle estime qu'elle fait partie des « *nouvelles pénibilités du travail* »²¹⁵. En effet, avec le développement des activités de services, il est tentant de considérer le travail comme aisé et la santé physique de la personne au travail comme non primordiale. Si le port de charges lourdes ou les postures manifestement pénibles sont de plus en plus absentes du travail, le développement accru des troubles musculo squelettiques, dont les causes sont multifactorielles, témoignent de ce que le corps exprime conjointement avec l'esprit ce que lui fait le travail. L'être au travail n'est pas un pur esprit, il y a un lien à faire avec le corps. Les études épidémiologiques ont pu par exemple mettre en évidence un effet des conditions de travail sur les maladies cardiovasculaires²¹⁶ qui n'est pas à minorer en se positionnant dans une approche qui se voudrait plus axée sur la dimension spirituelle ou psychologique des conséquences des conditions de travail. La fatigue, l'usure du corps sous l'effet de conditions de travail dégradées montrent la continuité de l'esprit avec le corps dans l'activité de travail.

*attitude volontaire reçoit soudain du dehors la confirmation qu'elle attendait. Je respirais lentement et profondément pour appeler le sommeil et soudain on dirait que ma bouche communie avec quelque immense poumon extérieur qui appelle et refoule mon souffle, un certain rythme respiratoire, tout à l'heure voulu par moi, devient mon être même, et le sommeil, visé jusque là comme signification, se fait soudain situation. De la même manière, je prête l'oreille ou je regarde dans l'attente d'une sensation, et soudain le sensible prend mon oreille ou mon regard, je livre une partie de mon corps, ou même mon corps tout entier à cette manière de vibrer ou de remplir l'espace qu'est le bleu ou le rouge » (Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, pp 245-246).*

²¹⁵ Danièle LINHART (coord.), *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2008, p 322.

²¹⁶ Michel VEZINA, Renée BOURBONNAIS, Chantal BRISSON, Louis TRUDEL, « Note de recherche : sur la présentation des problèmes de santé mentale. Définir les risques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/3, n° 163, pp 33-38.

Si pendant un temps certains agents de l'ANPE peuvent parvenir à se forger des « *stratégies défensives de métier* »²¹⁷, telles que d'attribuer aux caractéristiques du public en demande d'emploi l'absence de résultats de ses recherches²¹⁸. Ces stratégies apparaissent comme une manière de changer les conditions réelles de l'activité en les rendant acceptables vis-à-vis de son propre système de valeurs pour pouvoir les affronter ou s'y confronter en restant en santé. Cependant les conditions ne peuvent pas être réellement changées, elles sont donc l'objet d'une « *rationalisation défensive* »²¹⁹ qui permet « *un déni de la réalité* » : « *mode de défense consistant à opposer un désaveu à un fragment de la réalité du monde extérieur perçu ou interprété comme particulièrement anxiogène* »²²⁰. Dans cette configuration particulière du milieu de travail, le caractère collectif de ces stratégies est un fort soutien dans les équipes de travail, d'autant que ces « *représentations symboliques* »²²¹ des demandeurs d'emploi comme « ne faisant pas d'effort » voire « inadaptés socialement » c'est-à-dire inadaptés au travail sont partagées par une partie de la population en dehors de l'établissement. Cependant ces stratégies trouvent leurs limites pour beaucoup d'agents qui estiment que le bassin d'emploi offre peu de perspectives favorables.

Une autre voie est alors d'utiliser son réseau local en assumant un caractère militant dans le collectif de travail de l'équipe locale de pilotage. C'est ce que nous avons constaté dans deux agences locales ancrées dans des bastions ouvriers, territoires de référence empreints de mémoire ouvrière et de traditions de lutte. Cela ne les exempte pas de difficultés, le site B en est un exemple, le plus grand nombre d'agents possibles sont affectés à la réception du public malgré la charge de travail à gérer en zone de traitement technique²²².

Y. Benarrosh dont la recherche s'est intéressée « *aux manières dont s'actualisent et dont sont contenues (dans les deux sens, d'incorporation ou de résistance que peut prendre ce terme),*

²¹⁷ Sur ce concept, lire Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, pp 20-22 et pp 49-72 ; Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, chapitre XVIII, pp 194-219. Ces stratégies individuelles restent vécues singulièrement mais se construisent collectivement (sur ce point, voir Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, [1998] Points, Paris, 2000, pp 148-149).

²¹⁸ Voir l'analyse de Noëlle Burgi, politologue et sociologue, réalisée à la même période que la nôtre avec un public exclusivement constitué de demandeurs d'emploi usagers du RMI (Noëlle BURGI, *La machine à exclure. Les faux-semblants du retour à l'emploi*, La Découverte, Paris, 2006).

²¹⁹ Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, p 198.

²²⁰ *Ibid.*, p 203.

²²¹ Sur ces « *représentations symboliques [...] qui ne restent pas confinées à leur milieu de travail d'origine, mais finissent pas imprégner les représentations collectives de toute une société donnée* », voir l'exemple du déni du risque par la production d'une riche iconographie dans le chantier de construction de l'Empire State Building in *ibid.*, pp 203-204.

²²² Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 140.

les normes propres à une institution dans le travail des agents »²²³, distingue parmi les collectifs d'agents deux manières de considérer l'institution qui paraissent à souligner pour ce qu'elles disent de la manière dont elle fait condition pour ces agents :

D'un côté (à T.) on cherche à obtenir l'adaptation du DE l'institution et à ce qu'elle propose ; de l'autre (à M.) au contraire, on tente de solliciter l'institution de manière à ce qu'elle s'adapte autant que faire se peut au DE. [...] L'agence T. se situe au pôle de l'« Institution dominante avec adaptation du DE » ; l'agence M. est à l'autre pôle, « Institution subordonnée s'adaptant au DE »²²⁴.

Cela rejoint notre analyse avec des collectifs qui s'ajustent différemment en fonction des valeurs individuelles qu'ils parviennent à ajuster ensemble. Malgré la normativité de déterminants en cascade renforcés à chaque échelon hiérarchique, certaines équipes parviennent à

créer jour après jour dans [...] [leur] voisinage de travail une cristallisation collective où circulent dans l'implicite des savoirs et des normes endogènes résultant de la mise en commun de valeurs, c'est la condition sine qua non tant d'une certaine efficacité que d'une vie acceptable au travail. C'est à travers elles que se développent le goût, la santé, une certaine puissance d'être au travail. Mais faire vivre quotidiennement de tels liens est un effort, un choix, un choix d'usage de soi à renouveler sans cesse : dialogue de chacun avec son univers de valeurs, arbitrages répétés en faveur de biens communs locaux plus ou moins articulés sur des valeurs sans dimensions d'échelle beaucoup plus large²²⁵.

Car un élément majeur est ressorti des situations analysées : la réinterprétation de prescriptions de l'établissement est susceptible d'un écart plus ou moins important avec les normes anticipées pour l'activité. Dans un premier temps nous avons limité notre analyse au fait que cette activité en contact avec le public, soumettait les agents à une variabilité des demandeurs d'emploi²²⁶ requérant des régulations toujours renouvelées comme dans toute situation d'activité mais demandant du temps et ne pouvant être raccourcies malgré les multiples tâches à réaliser.

Cependant lorsque le travail est gouverné « à la norme » c'est-à-dire sur un mode proche de ce qui est édicté dans les règles et procédures, la place pour d'autres usages est faible. Nous avons vu que plus l'ancienneté était importante et plus la vie personnelle des agents était empreinte de militantisme syndical, associatif ou politique, plus cet amoindrissement des

²²³ Yolande BENARROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE. L'institution entre don et contrat*, L'Harmattan, Paris, 2006, p 17.

²²⁴ *Ibid.*, p 42.

²²⁵ Yves SCHWARTZ, « Manifeste pour un ergo-engagement » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 233.

²²⁶ Sur la production de service comme « acte relationnel » et la « forte incertitude organisationnelle » créée par cette « dimension intersubjective » voir Marie-Anne DUJARIER, « Personnalisation vs standardisation. Le consommateur mis au travail d'organisation » in Salvatore MAUGERI (coord.), *Au nom du client*, L'Harmattan, Paris, 2006, p 63.

possibilités de mettre en œuvre sa propre idée de la qualité du service posait problème. Car les enjeux dépassent le domaine du travail salarié pour un certain nombre de ces agents qui en plus de réaliser des entretiens avec des demandeurs d'emploi, développent également dans leur relation à ce public en difficulté sociale qu'ils considèrent comme fragilisé, leur propre idée du bien commun.

Pour conclure, il faut préciser cette analyse en soulignant que les données sur l'activité des agents de l'ANPE ont aussi révélé l'existence d'une double ligne de partage, d'une part au niveau du management local, d'autre part au niveau des directions départementales²²⁷. Pour les premiers, chargés de l'encadrement de proximité et garants de la mission d'intermédiation de l'Agence en direct, ils sont exposés à une double pression de par leur positionnement intermédiaire entre les agents qui assurent en direct le service au public et les agents de l'encadrement. Cela peut générer à la fois un accroissement de la charge de travail et des débats de valeurs nécessitant des compromis plus ou moins coûteux. Pour les seconds, les agents de ces structures départementales, de par leur positionnement, doivent non seulement servir d'appui aux unités subordonnées afin qu'elles atteignent leurs objectifs mais également les prescrire pour partie et veiller à leur atteinte. Les problèmes de coordination organisationnelle auxquels sont confrontés les agents affectés en direction départementale semblent être favorisés par ce positionnement sur deux champs.

La contradiction entre l'autonomie décisionnelle telle qu'elle est prévue pour le travail des cadres et leur degré réel d'autonomie, du fait d'une charge de travail élevée et de l'emprise des normes institutionnelles pour les cadres de proximité, fait partie des données récurrentes dans les nouvelles organisations²²⁸, cela peut expliquer cette ligne de partage entre les cadres encadrants de proximité et ceux qui sont plus à distance des situations de contact avec le public.

En effet, les réponses des agents de niveaux d'emploi et de structures d'appui élevés apparaissent en décalage avec celles des autres agents. Ce décalage est le signe que leurs représentations de ce qu'est la réalité du travail, ne sont pas les mêmes que celles de leurs subordonnés. Si nous admettons que l'organisation à différents niveaux, utilise sa perception

²²⁷ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, pp 78-79.

²²⁸ François BOLDUC, Geneviève BARIL-GRINGAS, « Les conditions d'exercice du travail des cadres de premier niveau : une étude de cas », *PISTES*, novembre 2010, Vol 12 n° 3 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a1.htm>> (consulté le 15.07.13).

du contenu des tâches à réaliser et de ce qu'elles demandent aux agents, pour fixer les objectifs et construire les procédures, cela expliquerait pour quelles raisons cette élaboration apparaît en inadéquation avec ce que les agents considèrent être le réel de leur travail. Ce décalage correspond peut-être également à une forme de séparation entre des personnes qui ont les moyens d'orienter leur usage d'eux-mêmes dans leur organisation et d'y insuffler une part de leurs propres normes d'agir alors que chez d'autres cette capacité d'initiative est strictement encadrée voire déniée comme dans les réunions de service hebdomadaires des agences dans lesquelles l'information est uniquement descendante²²⁹.

L'écueil du concept

A l'issue du premier cycle de recueil de données pour la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail, au mois de juin 2004, les membres du groupe de travail qui structure, sinon supervise, cette démarche participative entament des discussions autour de la présentation des données. Ces discussions font ressortir des éléments un peu contradictoires. D'une part, les données recueillies renvoient à des sentiments que ressentent les uns et les autres, et il y a un certain consensus sur ce qui a été dit comme un apport nouveau qui renvoie à des réalités vécues. D'autre part, un certain nombre de représentants du personnel et de la Direction, s'expriment en disant à propos des données : « *nous le savions déjà* »²³⁰. A ce moment, se pose la question de ce que nous aurions pu leur apprendre de nouveau, nous ne pouvions pas inventer de données d'observations et l'analyse n'avait pas encore été faite puisqu'il s'agissait d'une phase test afin de s'assurer que la formation-action permettrait le recueil de données exploitables en terme d'analyse. Comment une description du travail et de ses conditions aurait-elle pu être une découverte pour ces agents familiers du quotidien de leur établissement ? Plus tard, l'analyse de données telle que celles du questionnaire sur la qualité de vie au travail et la qualité au travail ont pu les étonner quant à l'ampleur de leur émergence par les questionnaires mais le résultat là aussi n'était pas une surprise, nous ne leur apprenions pas que les agents ANPE prenaient très à cœur leur métier et la qualité de service rendue à ceux qu'ils considèrent comme des usagers.

²²⁹ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 69, p 97 et p 277.

²³⁰ Compte rendu de la réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 30 juin 2004.

Malgré nos précautions et l'usage d'un glossaire ergologique dans la phase suivante du projet pour ne pas favoriser une vision séquentielle et factorielle de l'activité, méthodologiquement le fait d'avoir délégué cette tâche de recueil de données a conduit d'autres agents à décaler, enrichir, complexifier leur point de vue initial sur le travail et ses conditions, sans que les décideurs nationaux de l'établissement ou les représentants nationaux du personnel bénéficient durablement de ce décalage²³¹. En effet, si dans un premier temps, ces derniers ont appréhendé la complexité de l'activité, cette prise de conscience n'a pas été considérée comme irréversible.

Ces responsables nationaux côté Direction comme côté syndical n'étaient pas allés recueillir des données sur l'activité, ce qui nous ramenait à « l'écueil méthodologique d'une réduction à du « déjà connu », qui circonscrit le « vécu » à du « déjà-vu » »²³². Ce que L. Théry désigne comme un écueil méthodologique se transforme en un écueil conceptuel auquel nous avons de nouveau été en butte. Cet écueil du concept de « conditions de travail » a pu surgir à nouveau d'abord en raison de l'absence de problématisation : parler de conditions de travail apparaissait toujours comme pouvoir lister un certain nombre d'éléments préalablement identifiés comme faisant condition pour le travail dans une conception factorielle du rapport entre condition et travail. De plus, cette conception simplificatrice du travail, considéré non comme activité mais comme possiblement séquentiel et susceptible d'un certain conditionnement, est devenu un point d'obstruction sur une vision ergologique des « conditions de travail », c'est-à-dire centrée sur l'activité, car nous avons fourni des données à une Direction et des partenaires sociaux dont les points de vue sur les « conditions de travail » restaient peu ou prou les mêmes.

Cependant il ne faudrait pas réduire l'écueil du concept de « conditions de travail » à un écueil méthodologique qui s'il avait pu être outrepassé aurait permis une vision ergologique du concept ou le dépassement des antagonismes du dialogue social. Pour nous et par le regard porté sur les différentes réunions auxquelles nous avons pu avoir accès au niveau du groupe de Direction en charge de l'Observatoire, la brèche était ouverte dans le concept mais elle ouvrait un abîme quant à ce que pouvait signifier la prise en compte de l'activité dans les pratiques d'une Agence sous tutelle ministérielle. Or l'Observatoire des Conditions de Travail

²³¹ Ce que nous déplorions en introduction du rapport national : Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 11.

²³² Laurence THERY (coord.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris, [2006] 2013, p 22.

n'était pas certainement pas prévu pour un tel usage dans la stratégie des dirigeants de l'Agence qui sous la direction de Michel Bernard, Directeur Général de 1995 à 2005, s'apparentait plutôt à un moyen expérimental de gestion des antagonismes et de construction d'un climat social apaisé en interne²³³.

Cette inclination était peut-être moins partagée à la tête du service des Relations Sociales qui a orienté les choix d'intervenants scientifiques pour le projet d'Observatoire vers une démarche méthodologique qu'ils connaissaient déjà quelque peu et dont ils semblaient espérer une fécondité accrue malgré le potentiel subversif de l'absence de limites posées relativement au périmètre des conditions de travail et à leurs enjeux.

Un début d'appropriation de la complexité des « conditions de travail »

En novembre 2005, cinq mois après la remise du rapport national, une réunion dite « multilatérale » rassemblait les membres de la Direction et du CNHSCT qui avaient participé au projet et plus largement des représentants du personnel faisant partie du Comité Consultatif Paritaire National (CCPN), instance en charge d'examiner les questions de nature collective concernant les agents. Cette réunion a marqué une sorte d'apogée en terme d'appropriation des « conditions de travail » comme éléments du milieu de travail des agents, saisis et transformés dans l'activité, et d'esquisse de propositions, c'est pourquoi nous nous y attarderons avec quelques citations longues des acteurs de ce processus de dialogue.

Au début de cette réunion, le Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines souligne la complexité du rapport et le processus en cours d'appropriation en tant qu'« objet » appartenant à l'Agence. Les partenaires sociaux sont alors explicitement sollicités devant la matière très riche que constitue le rapport pour faire des propositions afin de s'en saisir et de construire un plan d'action. Les propos suivants nous montrent une certaine appropriation méthodologique de la démarche ergologique et de la complexité de l'activité réelle :

²³³ L'accord sur le dialogue social signé en mars 2005 entre la Direction de l'Agence et 5 des 7 organisations syndicales allait dans ce sens en précisant « *les règles de fonctionnement social de demain et l'articulation entre le niveau national et les régions* », ses objectifs étaient « *de passer d'un dialogue social d'opposition à un dialogue social de construction, renforcer et déconcentrer ce dialogue et contribuer à la fois au bon fonctionnement de l'Agence et à la satisfaction des agents* », ainsi l'accord reflétait « *la conviction partagée que confronter idées et analyses est le moyen le plus efficace pour faire avancer les choses* » (ANPE, *Bilan des ressources humaines 2004*, ANPE, Noisy-le-Grand, octobre 2005, p 52).

C'est la démarche de l'ergologie qui a été choisie, elle s'attache à aller voir le travail réel et convoque plusieurs disciplines, elle nous engage à rentrer dans le réel du travail. Elle mesure aussi les écarts entre le prescrit et le réel et s'attache à comprendre les déterminants des différents arbitrages que sont amenés à effectuer les agents en situation de travail. le rapport est difficile car la réalité elle-même est difficile. On espère toujours deux ou trois solutions miracles mais ce n'est pas si évident que ça. Ce rapport arrive dans un contexte particulier où l'Agence va devoir rénover en profondeur ses modes d'action et son organisation. C'est une difficulté mais aussi une chance, autant tenir compte de ce que dit ce rapport pour faire évoluer les choses²³⁴.

Un certain nombre d'éléments saillants ressortent du rapport, sur le management en lien avec ce que ces prescriptions génèrent dans les configurations d'activité des agents, ce que souligne un des représentants du personnel, FO-ANPE, ne faisant pas partie du groupe de travail du CNHSCT :

ce travail universitaire reprend ce que nous sentions de manière intuitive : il y a des modes de management qui sont pathogènes, la culpabilisation est un phénomène important de par notre relation avec les demandeurs d'emploi [...] dans la façon d'élaborer ce prescrit, il ne fallait pas tomber dans l'illusion de la maîtrise complète²³⁵.

Toujours sur le management avec la difficulté de maîtriser le temps imparti pour chaque tâche, ce qui est pourtant considéré comme faisable et fait d'un point de vue comptable, un des représentants du personnel, appartenant au SNU et membre du CCPN et non du groupe de travail du CNHSCT fait lien entre les données du rapport et les effets sur la santé des agents tels qu'ils sont présentés dans le bilan social de l'établissement :

Les agents ne peuvent pas faire tout le travail dans le temps imparti, ils travaillent sur du temps où ils ne sont pas payés. Ceci est à mettre en lien avec ce qu'on retrouve dans le Bilan des Ressources Humaines en 2002 et 2003, les absences augmentent et les accidents de travail aussi. Vous avez un Institut du Management, vous avez plein de choses mais vous ne réfléchissez pas sur le management, êtes-vous tentés de réinterroger les modes de management ?²³⁶

La même personne, sur l'organisation du travail au niveau spatial qui avec le projet Agence Locale pour l'Emploi 2000 (ALE 2000) a été déclinée sur l'ensemble du territoire à partir d'une conception nationale des espaces de travail :

Ce rapport qui utilise l'ergologie qui est un nouveau paradigme dans les sciences sociales, fait ressortir un aspect qualitatif en plus d'un aspect quantitatif et c'est intéressant d'utiliser ce nouveau moyen. Le dernier projet d'organisation du travail, ALE 2000, a été ficelé sans que les organisations syndicales aient leur mot à dire. Cela a été présenté en CCPN, on nous a demandé notre avis après. Il y a donc eu un rattrapage à la fin par la Direction qui s'est traduit par la visite d'une agence modèle en Pays de la Loire. Nous y sommes allés, il y avait des choses à faire immédiatement, les sons passaient dans les Bureaux d'Entretien Conseil. Or, on a généralisé cette affaire car les marchés publics étaient déjà passés [pour le matériel

²³⁴ ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005.

²³⁵ *Ibid.*

²³⁶ *Ibid.*

et les cloisons amovibles]. *On s'inquiète : on dit des choses et on est pas entendus. On s'investit dans ce projet car on espère que cela va marcher et parce que les agents ne tiendront pas, c'est un seuil*²³⁷.

Un autre des représentants du personnel, membre de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) et membre du groupe de travail du CNHSCT qui a participé au projet de l'Observatoire des Conditions de Travail depuis le début deux ans plus tôt, va dans le même sens que précédemment sur l'atteinte d'un seuil malgré les solidarités collectives en soulignant que ce sont l'ensemble des salariés de l'Agence jusqu'au plus haut niveau hiérarchique qui sont concernés par les contradictions entre ce qui leur est demandé et la situation sociale en matière d'emploi :

*Ce rapport montre qu'il y a urgence et qu'on est à une forme de limite d'implosion. La coupe n'est pas pleine, elle est en train de déborder. A l'UNSA on est favorable à l'autonomie mais pas n'importe comment. Le collectif est une vraie force mais il n'arrête pas de se dégrader : 90% des absences imprévues sont dues à des arrêts maladie. Le levier est de réinterroger : quel mode de management on veut ? On ne peut plus fermer les yeux, c'est vraiment un problème de collectif. [...] Il y a urgence à faire un plan d'action : les arrêts maladie et les arrêts de travail augmentent, ainsi que le temps partiel pour tenir le coup*²³⁸. *Dans mon agence je suis adjoint et je ne suis pas magicien pour faire avec six agents au lieu de vingt, je ne suis pas magicien non plus pour trouver du boulot là où il n'y en a pas. A un moment donné, il faut clarifier les positions. Quand le Premier Ministre dit à Mr Charpy [Directeur Général de l'ANPE à partir de 2005 puis de Pôle Emploi jusqu'en 2011], « je reviens vers vous », il faut pointer les contradictions et les paradoxes. On est aussi là pour maintenir la paix sociale et on ne peut pas tout faire, ou alors il faut des moyens. [...] On est tous dans la même barque, et c'est ça aussi qui est bien dans ce rapport, le management aussi*²³⁹.

Revenant sur ces priorités en matière de politiques de l'emploi définies nationalement et sur leur déclinaison en une multiplicité des prescriptions, une des représentantes du personnel, membre de FO-ANPE et non du groupe de travail du CNHSCT, dit :

*Dans le rapport il est question de priorités contradictoires, cela continue en ce moment dans les grands messes, où on parle de suivi mensuel [de chaque demandeur d'emploi, ce qui multiplie le nombre d'entretiens à réaliser par chaque agent] tout en faisant avec la qualité, tout est indispensable. On touche au dogme de l'infaillibilité managériale voire ministérielle : si on vous dit qu'on peut le faire c'est qu'on peut le faire*²⁴⁰.

Le représentant du personnel, appartenant au SNU et membre du CCPN, déjà cité, de poursuivre sur cette mise en cause du paysage économique et sur les conséquences dans l'activité des agents de la réception de demandeurs d'emploi convoqués mensuellement malgré l'absence de proposition d'emploi :

²³⁷ *Ibid.*

²³⁸ Entre 2001 et 2004, le nombre d'agents travaillant à temps partiel est passé de 24,1% à 31,3% (ANPE, *Bilan des ressources humaines 2004*, ANPE, Noisy-le-Grand, octobre 2005, p 27).

²³⁹ ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005.

²⁴⁰ *Ibid.*

il y a une non prise en compte des données économiques. Par rapport à l'entretien individuel, le rôle de l'ANPE n'est pas que d'exécuter mais aussi d'alerter, il fallait alerter sur le fait qu'un suivi mensuel n'est pas possible. Aujourd'hui il y a des travailleurs pauvres qui crèvent dans la rue faute de logement. Le suivi mensuel va entretenir l'agressivité, et des deux côtés du guichet car l'agent qui n'a rien à proposer va ressentir cela comment ?²⁴¹

Le représentant du personnel appartenant à la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), membre du groupe du travail du CNHSCT fait le lien avec ce qui vient d'être dit et fait le lien plus près des régulations opérées par les agents et leurs limites au vu des conditions de leur activité :

L'empilement des tâches, qui va encore s'accroître avec le suivi mensuel, la montée d'agressivité des demandeurs d'emploi, font que les agents vont être de plus en plus malades. Ce rapport met le doigt sur quelque chose qui est latent depuis des années. Les agents ont une forte capacité à s'adapter mais là la coupe est pleine²⁴².

Sur les actions à engager, un autre des représentants du personnel, appartenant également au SNU et membre du groupe de travail du CNHSCT qui a participé au projet depuis le début deux ans plus tôt, met en valeur les liens entre charge de travail et charge mentale et leur intensification conjointe avec l'augmentation des objectifs chiffrés, tout en soulignant que sans solution nationale à apporter pour atteindre ces objectifs, le mode de management qui se réduit à une injonction d'autonomie génère des difficultés accrues pour les agents :

On doit se mettre d'accord sur ce qui est représenté sur la photographie. Il est urgent de définir un plan d'action et une méthode pour travailler ensemble. Dans cette méthode il est important de retrouver le regard des agents et des différentes organisations syndicales. Il y a deux éléments importants dans le rapport.

La charge de travail très importante et qui retentit sur une charge mentale très très forte. Ce n'est pas la première fois que des experts le soulignent, confère le rapport du CREAPT. Il faut s'attendre à ce que cette charge mentale soit de plus en plus forte avec les demandes du gouvernement.

Partout où il y a des marges de manœuvre plus importantes, l'insatisfaction est moins grande. La réponse simpliste serait autonomie, autonomie. C'est un outil neutre mais qui peut-être utilisé de bien des façons²⁴³.

Toujours sur la manière de se saisir du rapport pour engager des actions et sur l'importance de construire des prescriptions sur lesquelles les agents puissent s'appuyer avec les exigences que vont s'accroître du fait du suivi mensuel des demandeurs d'emploi, un des membres du CCPN, appartenant à la CFE-CGC pose le problème :

L'Etablissement a-t-il un service qui s'occupe de l'homme au travail ? Est-ce que vous pensez que l'après rapport se concrétisera par une structure qui sera responsable de ce point. [...] On voit qu'il va nous tomber le suivi mensuel dès janvier, il ne faut pas pleurer un an sur ce rapport, il faut trouver des actions. Dans ce rapport, notamment alors que je fais partie du service informatique au niveau national, il faut savoir que j'ai relevé des

²⁴¹ Ibid.

²⁴² Ibid.

²⁴³ Ibid.

*choses que je ne savais pas : sur l'informatique, sur les sources d'informations qui sont les collègues et la hiérarchie alors même qu'ils sont sans arrêt dérangés, ce qui est en lien. Il y a des enseignements à tirer, quels outils peut-on leur fournir ? Cette validation des priorités doit être faite rapidement*²⁴⁴.

La question des priorités alors que les conditions de travail lient ces éléments dans l'activité des agents est fondamentale. Les demandes institutionnelles et la charge de travail qu'elles génèrent font partie des problèmes majeurs de conditions de travail des agents, cependant c'est essentiellement en raison de « l'écart entre les objectifs » qui leur sont assignés « et les conditions de leur travail réel » que l'activité des agents a un coût élevé²⁴⁵ et qu'une part d'entre eux atteint un seuil.

Le dialogue amène sur la notion de prescription et à la question ultime sur le sens de ce service : comment assurer une qualité de service si les personnes reçues ne peuvent pas trouver d'emploi ? La Direction de l'Agence ne voit pas de contradiction entre les prescriptions faites aux agents sur la mission d'intermédiation qui consiste à mettre en relation des offres et de demandes et les conditions de leur travail dans un pays où les offres d'emploi se raréfient. Ce que le Directeur adjoint chargé des ressources humaines formule ainsi :

Pour ne pas vous raconter d'histoires, je vais vous dire quel est mon prescrit, ma réalité. Toutes les fois que j'ai parlé de ce rapport, j'ai pris le soin de préciser que ce n'était pas anormal que ce soit pénible d'aller travailler et il n'y a que dans les pays totalitaires que l'on va travailler en chantant. Mais il est vrai qu'une personne satisfaite est plus performante. Les motifs de satisfaction sont toujours présents lorsqu'il y a plus de marges de manœuvre, et ceux d'insatisfaction quand il y en a moins. Nous sommes conscients de la tension mais on n'est pas dans un conte de fées. Le mérite de ce rapport c'est de dire les choses : « Mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde » dit Camus. Voilà le cadre. C'est mon principe de réalité. [...]

Nous avons bien conscience qu'il y avait quelque chose à observer et à creuser. [...] Un manager bienveillant je suis pour, mais il attend des autres. Son système est fondé sur la confiance en l'autre, la confiance en sa capacité à faire. Vous êtes plutôt demandeurs d'un management humain et il me semble que cela va de pair avec une certaine autonomie.

On ne peut pas nous faire en même temps le reproche que nous normalisons tout au niveau national et reprocher l'autonomie. On ne déconcentre pas seulement parce qu'on ne sait pas comment faire. Il faut laisser le local s'organiser le mieux mais il faut mettre le curseur : que considère t-on comme indispensable, qui lie l'ensemble ?

On ne peut pas opposer objectifs et qualité, et associer autonomie et objectifs individuels, systématiquement. Ce ne sont pas les agents de l'ANPE qui décident que leur travail c'est de la qualité, ce sont les demandeurs d'emploi, les entreprises, le public. L'Institut Paul Delouvrier a fait une étude, et ce n'est pas l'IFRAP [Institut français pour la recherche sur

²⁴⁴ Ibid.

²⁴⁵ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 79.

les administrations et les politiques publiques, considéré comme de droite], *qui montre que dans la hiérarchie des services publics, nous arrivons en dernier*²⁴⁶.

L'idée de la direction était donc bien d'améliorer les conditions de travail pour améliorer la qualité de services comme cela avait été dit au départ²⁴⁷, cependant le raisonnement apparaît beaucoup plus clairement posé ici en référence à deux grands instituts qui tentent d'évaluer l'action de l'Etat et de ses services publics. L'enquête d'opinion de l'Institut Paul Delouvrier à laquelle il est fait référence est celle d'avril 2005²⁴⁸, abondamment reprise dans la presse et qui semble mettre à l'index le service public de l'emploi²⁴⁹. En utilisant ce type de données, la Direction exprime clairement le fait qu'il s'agit d'améliorer les conditions de travail des agents pour qu'ils donnent mieux d'eux-mêmes et fournissent une meilleure qualité de service. Et ceci sans que les critères sur lesquels la qualité de service est évaluée puissent être maîtrisés, ce qui semble un point aveugle pour la Direction. Effectivement est-ce qu'un travailleur pauvre ou une personne au chômage qui ne voit pas d'horizon meilleur peut juger favorablement la qualité de service reçue du service public de l'emploi alors qu'aucun emploi ne lui a été proposé par l'agent qui l'a reçu ?

Cela doit être mis en miroir avec la volonté du cahier des charges de 2003 de « *compiler les résultats et les exploiter pour éclairer des pistes d'actions susceptibles de faire évoluer positivement ce ressenti* » des conditions de travail²⁵⁰. Cette approche montre bien que c'est l'appréhension de ces conditions par les agents qui doit évoluer et non la manière dont elles sont prescrites. Dans cette approche, même si l'opinion des usagers de l'Agence était mise de côté, les fins de l'activité n'étant pas exactement les mêmes pour la direction et pour les agents sans que rien ne soit mis en débat sur ce point, comment s'accorderaient-ils sur les critères d'évaluation de la qualité de service ? Les agents ont le sentiment de devoir trouver un emploi aux bien nommés demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent et ne peuvent pas se satisfaire d'un simple rôle de mise en relation d'offres et de demandes auquel il leur est

²⁴⁶ ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005.

²⁴⁷ Hubert PEURICHARD, Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines in Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

²⁴⁸ Institut Paul Delouvrier, baromètre avril 2005 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.delouvrier.org/?q=travaux/barometreAvril2005>> (consulté le 10.02.2013).

²⁴⁹ J.-C.C., « Emploi : l'efficacité de l'ANPE mise en cause », *La Tribune*, 13 avril 2005. Se basant sur la baromètre de l'institut Paul Delouvrier, l'article souligne que les deux principales attentes des usagers sont « *le fait que les offres d'emploi soient bien adaptées au profil des chômeurs et qu'elles soient assez nombreuses* » pour 28% des répondants et « *l'efficacité des formations et la compétence des personnes chargées de votre orientation* » pour 20% des répondants.

²⁵⁰ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 9.

demandé de se cantonner. En activité, les demandes auxquelles ils sont confrontés, les réponses qu'ils tentent d'apporter débordent totalement ce prescrit institutionnel.

Pour terminer, il faut souligner la position du représentant du personnel appartenant à la CGT-ANPE qui ayant refusé de collaborer à la construction d'un dispositif de production de connaissances sur l'activité des agents, a réaffirmé ses positions de départ auxquelles il est difficile de ne pas accorder une certaine justesse dans le dialogue qui ne parvient pas à s'engager sur le sens d'une activité qui ne peut être considérée uniquement comme gouvernée à la norme par la Direction nationale de l'Agence :

La CGT n'était pas partie prenante de cette construction de l'Observatoire des Conditions de Travail. Nous n'avons pas trouvé dans le rapport des révélations fulgurantes, le rapport nous confirme des choses et ne nous apporte rien. [...] Si on va plus sur les contenus, la question que je me pose est : la position de principe que vous indiquez, c'est-à-dire l'intégration de la réflexion sur les conditions de travail dans tous les chantiers, c'est bien. Mais la question ce sont les pistes et les axes. [...] Je vois à l'œuvre dans les projets de la Direction Générale, toute une série de choses qui sont en contradiction avec l'amélioration des conditions de travail. Le dossier organisation va être présenté au CCPN, toutes les organisations syndicales sont contre : il y a une difficulté de la Direction à ne pas prescrire de l'imprescriptible et de l'irréalisable. [...] Vous rechignez à utiliser le mot renormalisation, moi aussi. Ce contexte de normalisation des actes professionnels, je crains qu'il ne se renforce²⁵¹.

Même si ce n'est pas ce que nous entendons par le concept de « renormalisation », la normalisation des actes professionnels d'une manière acceptable par les salariés était peut-être une des fins de l'Observatoire des Conditions de Travail, il n'était certainement pas question d'utiliser les données pour interroger le sens du service public de l'emploi pour ses agents, ses usagers et la société, et ce quelle que soit la qualité ou la pertinence de la présentation qui aurait pu être faite des données²⁵². Il faut également aller plus loin pour entendre dans cette expression syndicale, le positionnement institutionnel de la centrale sur le concept de « conditions de travail » avec un refus de d'accepter que les individus soient limités par des

²⁵¹ ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005.

²⁵² Ce propos pourrait sembler manquer de modestie vis-à-vis d'un dispositif dans lequel nous avons été partie prenante, néanmoins il correspond à l'avancée de notre réflexion sur le concept de « conditions de travail ». D'une position initiale, alors implicitement issue des positions de Jacques Duraffourg, où la puissance de compréhension du réel par la méthode ergonomique, alliée à la démarche ergologique pour favoriser l'épaisseur et l'étayage de ces données, nous amenait à penser qu'une présentation parfaitement claire, argumentée et « scientifiquement » construite, rendait la prise en compte des configurations de conditions de travail incontournables pour les décideurs des entités productives, nous avons ensuite pris la mesure des rapports de pouvoir dans ces entités et dans l'espace social qui ne permet pas ce qui n'est plus une simplification du travail mais une simplification du débat social, forme d'activité également prise dans des débats de normes, et de valeurs, et non guidée par le sens des rationalités émergeant de l'activité. Sur ce point de débat sur le pouvoir de fascination et d'adhésion de la technique ergonomique qui pourrait établir une forme de « vérité », voir les différentes nuances de la pensée des « héritiers » de Alain Wisner, en l'occurrence Jacques Duraffourg et François Daniellou, soulignées par Yves Clot (Yves CLOT, *Travail et pouvoir d'agir*, PUF, Paris, [2008] 2010, pp 42-44).

normes d’agir imposées par une domination patronale, d’où le refus de négocier ces normes de l’exploitation.

Néanmoins même s’il y avait des apories dans ce dialogue social, il y avait des points de fécondité. Lorsque la focale a été fixée sur l’activité, cela a bien permis un ancrage²⁵³ aux différents points de vue comme escompté. Ce mode de traitement de données avec un dialogue a bien fonctionné tant qu’un chercheur servait de médiateur dans les relations professionnelles et qu’il s’agissait seulement de poser un constat, d’être d’accord sur la photographie des conditions de travail qui avait été faite. Dès lors que nous nous sommes éloignés et qu’il fallait prendre des décisions en terme de pratique, chacun a repris sa posture, ce qui n’a pas permis une fécondité probante en terme de transformations.

D’autant plus que l’équipe de direction a été renouvelée puisque le Directeur général adjoint chargé des Ressources Humaines qui avait pris ses fonctions dans les débuts de l’Observatoire fin 2004, les a quittées en mars 2006 pour être remplacé par un spécialiste des Ressources Humaines, venu d’un univers différent de celui du service public, l’industrie du luxe, et chargé d’une « modernisation des pratiques » et de créer une « culture managériale » pour préparer la fusion avec l’UNEDIC.

Repli sur des données quantitatives et entrecroisement des points de vue professionnels

La dernière réunion sur l’Observatoire dont nous ayons le relevé des conclusions est datée du 29 novembre 2006²⁵⁴. Elle marque une posture de repli avec une fermeture sur des questions quantitatives alors que les représentants de l’établissement et ceux du personnel étaient d’accord sur le constat, sur les difficultés posées dans l’activité, dans le vécu quotidien du travail des agents. Malgré cette avancée indéniable, le processus de dialogue ne s’est pas poursuivi sur les mêmes bases et l’entrecroisement de points de vue professionnels divergents a repris.

²⁵³ Sur le déplacement de regard sur le travail opéré par ceux qui le conçoivent grâce à l’utilisation de l’activité réelle comme point d’ancrage au dialogue, nous notons sa fécondité dans d’autres recherches, voir notamment Pascal SIMONET, Sandrine CAROLY, Yves CLOT, « Méthodes d’observation de l’activité de travail et prévention durable des TMS : action et discussion interdisciplinaire entre clinique de l’activité et ergonomie », *@ctivités*, avril 2011, volume 8, numéro 1, p 107 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>> (consulté le 24.03.13).

²⁵⁴ ANPE, Direction Générale, Direction de la Gestion des Ressources Humaines et des Relations Sociales, « Relevé des conclusions du groupe de travail conditions de travail – réunion du 29 novembre 2006 », document interne, ANPE, 29 novembre 2006.

De cette réunion, nous n'avons plus un compte rendu mais un relevé des conclusions, forme qui permet de relever une suite de points sans explicitations et marque une tentative de simplification radicale des données d'activité considérées comme complexes. Ce relevé ne porte que sur des conditions matérielles de travail : l'équipement en postes informatiques, l'aménagement de l'espace avec la question de l'ambiance sonore. Ces points avaient effectivement été posés comme des problèmes dans le rapport final de l'Observatoire, même s'ils n'étaient pas essentiels. Cependant ce relevé de conclusion mentionne également l'ambiance thermique alors qu'elle n'a absolument pas été abordée dans le rapport d'analyse du recueil de données car non évoquée tout au long des analyses dans les 53 sites investigués ou par les 1253 répondants au questionnaire. De même la luminosité arrive en bonne place dans ces deux pages.

Il faut noter que cette réunion intervient dix huit mois après la remise du rapport national de l'Observatoire des Conditions de Travail et cela montre que l'écueil du concept a de nouveau repris ses droits au sens d'une réduction de sens à des dimensions quantitatives et matérielles de l'activité de travail.

Ce modèle français de dialogue social faussé était relevé récemment par L. Gallois dans le rapport qu'il remettait au Premier Ministre en novembre 2012 : « *Les postures l'emportent sur l'écoute réciproque ; un climat de méfiance s'installe trop souvent et interdit la recherche en commun de solutions aux problèmes de l'entreprise* »²⁵⁵. Nous rejoignons ce point de vue mais peut-être un peu différemment que ce qu'aurait voulu exprimer son auteur sur cette recherche. En effet, d'un point de vue ergologique, il apparaît indispensable de problématiser le concept de « conditions de travail » pour définir ce qu'il signifie dans l'activité des sujets et ce que la synthèse que fait le sujet de ces conditions signifie des fins qu'il attribue à son processus d'activité. Effectivement les partenaires sociaux, membres du groupe de travail du CNHSCT n'auraient pas compris que nous nous attardions sur le concept de « conditions de travail » pour le problématiser car ce n'était pas ce qui nous était demandé. D'ailleurs, lorsque nous avons tenté de le faire, ils ont eu le sentiment que nous nous éloignons de leurs problèmes concrets, peut-être pour ne pas nous y confronter²⁵⁶. Cependant s'il s'était agi de

²⁵⁵ Louis GALLOIS, *Pacte pour la compétitivité de l'Industrie Française*, Commissariat Général à l'Investissement, rapport remis au Premier Ministre, 5 novembre 2012, p 13 [en ligne]. Disponible sur <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/rapport_de_louis_gallois_sur_la_competitivite_0.pdf> (consulté le 8.11.2012).

²⁵⁶ Sur cette absence de problématisation du concept de « conditions de travail » qui aurait pu être féconde pour le fonctionnement du dispositif au sein de l'ANPE, il est intéressant de noter que Paulo Freire (dont nous évoquons la pédagogie pour sa proximité théorique avec l'ergologie, voir note 279 dans le cadre théorique) pointait une question similaire à propos des dispositifs d'éducation issus de ses travaux : « *les paysans ne*

chercher à analyser ensemble le mode de saisie des conditions de travail en fonction des fins de l'activité les plus à même de satisfaire aux critères de production attendus du point de vue des agents, le dialogue sur la problématique posée par les conditions de travail au niveau de ce qui est à produire aurait rejoint leurs préoccupations concrètes. Aujourd'hui plus largement qu'au sein du service public de l'emploi, alors que le concept n'a jamais été problématisé, il apparaît comme un problème à questionner pour ne pas de nouveau passer à côté de ses enjeux, c'est-à-dire l'orientation de l'agir humain en fonction des fins de l'activité, fins qui sont rarement mises en débats alors qu'elles influent à la fois sur la conception des conditions de l'activité et leur transformation dans le processus d'activité de chaque individu.

Car l'évolution vers une appréhension de nouveau absolument tournée vers des dimensions quantitatives a lieu alors que le groupe de travail du CNHSCT est le même et détient les clés de ce projet fondateur depuis le début. Ce groupe réuni régulièrement auquel le directeur du service des Relations Sociales disait deux ans et demi auparavant que « *l'enjeu principal est de monter un Observatoire des Conditions de Travail qui sera le premier dans une entreprise française, qu'actuellement des modèles sont recherchés en Europe* »²⁵⁷. Comment un tel retour en arrière, un tel sous dimensionnement est-il possible avec toute la matière dont dispose le groupe ?

Trois éléments peuvent être évoqués : justement le fait de données trop complexes présentées d'une manière qui ne les simplifiait pas, en deuxième point la réassurance et la maîtrise apportés par la « *mathématisation du réel* »²⁵⁸, en troisième point, l'impossibilité de faire entendre le point de vue de ceux qui réalisent le travail aux prescripteurs.

s'intéressaient à la discussion que lorsque la situation codée était reliée directement aux aspects concrets des besoins qu'ils ressentaient. Toute déviation dans la situation codée, comme toute tentative de l'éducateur pour orienter le dialogue [...] sur d'autres voies que celles des besoins ressentis, provoquaient leur silence et leur indifférence » (in Paulo FREIRE, *Pédagogie des opprimés*, [1969] Maspero, Paris, 1977, p 106). Le niveau d'éducation des agents ANPE et élus au CNHSCT n'était évidemment pas le même et nos tentatives d'aller vers la structure du concept plutôt que d'en rester au seul contenu des conditions de travail ne recueillaient pas le silence ou l'indifférence mais au contraire un recentrement clair sur les problèmes concrets qui se posaient aux agents. Ce qu'ils ressentaient semblait de même nature avec un refus de la dépossession d'un dispositif dont ils avaient été à l'origine des contenus et le front envers ce qui pouvait leur apparaître comme une novlangue universitaire puisque de l'ordre de la métaconnaissance sur la réalité de leurs situations de travail de leur point de vue.

²⁵⁷ Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 17 mars 2004.

²⁵⁸ Pour reprendre le concept de Albert Ogien dont il dit avoir repris la formulation du titre de Giorgio ISRAEL, *La mathématisation du réel*, Seuil, Paris, 1996 (in Albert OGIEN, *Désacraliser le chiffre dans l'évaluation du secteur public*, éditions Quae, Versailles, 2013, note 27, p 31). Georges Canguilhem employait déjà cette notion en parlant « *d'un rationalisme entendu comme privilège systématique et universel d'une méthode de mathématisation de l'expérience* », dans un texte essentiel sur lequel nous reviendrons (Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1947, vol. III, p 122).

Sur les deux premiers points et malgré notre regard sans concession sur le rapport que nous avons co-élaboré, il faut noter que nous n'avons pas échappé totalement à cette volonté de « *mathématisation du réel* », même si nous avons construit du chiffre avec l'objectif de donner à voir l'activité dans sa bigarrure²⁵⁹, nous avons décidé collectivement qu'il était indispensable pour nos donneurs d'ordre tant côté Direction que partenaires sociaux de produire des données chiffrées²⁶⁰. Cependant nous avons conservé une certaine complexité en étant attentif à ne pas masquer par les chiffres, ce que A. Ogien, sociologue souligne comme le risque d'annulation des enjeux politiques liés à la construction des politiques publiques²⁶¹. Y. Schwartz parle également de neutralisation des valeurs sans dimensions et de mise en invisibilité de l'activité ce qui rejoint l'analyse de A. Ogien, sans poser frontalement autre chose que les données d'activité recueillies, ces débats de valeurs sont ressortis comme fondamentaux de l'Observatoire des Conditions de Travail.

Cela rejoint notre troisième point, est-ce que l'orientation normative que les individus entendent donner à leur activité peut être entendable par ceux qui gouvernent le travail ? Que ce soit dans un établissement public à la mission éminemment politique ou dans une grande industrie où l'opérateur en charge du contrôle de la qualité d'une bande d'acier s'attache à détecter chaque signe d'une potentielle micro-fissure sur un type de métal conçu pour la construction de pipelines malgré l'appréciation des ingénieurs sur cette activité minutieuse qu'ils estiment productrice de sur-qualité car ils voudraient ajouter d'autres tâches à la fiche de ce poste²⁶² ou dans une association chargée d'une mission handicap lorsque la constitution de dossiers de subventions pour du matériel adapté, conformément aux délais et aux procédures, ne permet pas au chargé de mission de déterminer si le matériel acquis par

²⁵⁹ Avec ce terme de « bigarrure » nous faisons référence à la notion platonicienne de *poikilia*, définie de la manière suivante : « *La poikilia, la variété des faits dans un monde toujours en mouvement rend la Forme des événements sans cesse différente, les faits sont instables* » (in Muriel PREVOT-CARPENTIER, *La technè dans le Politique de Platon*, mémoire de maîtrise de philosophie sous la direction de Yves Schwartz, Université de Provence, Aix-en-Provence, 2002, p 67). Nous abordons cette notion, en lien avec celle de *kairos* dans la section 3.5.2.

²⁶⁰ Les ergonomes n'échappent pas à cette attente de données chiffrées de la part de leurs donneurs d'ordre et parlant de leurs observations de l'activité écrivent : « *Si l'exhaustivité est un principe fondamental de toute observation, il ne faut pas néanmoins donner le primat à la quantification et lui attribuer des qualités d'objectivité particulière. La quantification n'a de sens que si elle est re-située dans une histoire, au risque de reconstituer une rationalité fictive comme le font les spécialistes de l'analyse des temps et des mouvements* » (in Pascal SIMONET, Sandrine CAROLY, Yves CLOT, « Méthodes d'observation de l'activité de travail et prévention durable des TMS : action et discussion interdisciplinaire entre clinique de l'activité et ergonomie », *@ctivités*, avril 2011, volume 8, numéro 1, p 113 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>> (consulté le 24.03.13).

²⁶¹ Albert OGIEN, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie », *Revue française de socio-économie*, 1^{er} semestre 2010, n°5, pp 19-40.

²⁶² Sur cette activité et son analyse, voir Muriel PREVOT-CARPENTIER, *Analyse de l'activité des Opérateurs du décapage et de la régénération*, rapport de stage de DESS d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail sous la direction de Laurence Belliès et Guy Lachambre, Sollac Méditerranée, Fos-sur-Mer, 2003, pp 28-37.

l'entreprise a réellement amélioré le poste pour celui qui a la charge de le tenir, nous pensons qu'aucune situation de travail ne peut échapper à cette orientation de l'agir par les valeurs du sujet qui le met en œuvre. Nous trouvons un écho à nos interrogations quant à la prise en compte de ces orientations normatives du sujet dans les propos de P. Molinier, psychodynamicienne :

Le plus préoccupant est sans doute que [...] il demeure très difficile de faire entendre, dans l'espace public interne de l'entreprise, le point de vue du travail bien fait, comme si l'exigence de rentabilité n'autorisait aucun compromis. Il faut donc faire l'hypothèse que les cadres dirigeants et les syndicalistes se défendent aussi, et s'interroger sur le statut de la rationalisation économique dans leur propre déni de réalité²⁶³.

Nous en revenons à cette idée que la dimension quantifiable est plus porteuse de rationalité et permet une objectivité quasi scientifique qui rend plus facile les points d'accords. Cette volonté de mesure semble partagée tant au niveau patronal que syndical comme si elle permettait d'échapper aux ambivalences et ambiguïtés d'un concept qui continuant d'être traité comme tel condamne à l'entrecroisement peu fécond des points de vue professionnels.

Le constat de cet entrecroisement de points de vue correspond à ce que P. Askenazy et M. Gollac, respectivement économiste et sociologue, mettent en cause en parlant des conditions de travail, dans leur traitement tel qu'il a émergé du mouvement pour leur amélioration dans les années 1970, comme du « *retour d'une question sans réponse* » du fait d'un écart sociologique considérable « *entre ses promoteurs* », « *en majorité intellectuels* » et « *ses bénéficiaires potentiels* »²⁶⁴. De plus, les débats d'idées des promoteurs du mouvement étaient difficilement accessibles pour les travailleurs concernés, plutôt des ouvriers peu qualifiés : entre la CFDT, syndicat progressiste aux « *revendications « qualitatives* » » considérées comme faisant « *partie d'une visée révolutionnaire* », et « *une fraction du patronat « social » et des milieux gouvernementaux* » considérant « *l'amélioration des conditions de travail [...] comme un outil privilégié de changement social* » pouvant être « *très favorable aux travailleurs et en même temps neutre financièrement* », les divergences et objectifs n'apparaissaient pas clairement aux intéressés. Par ailleurs, le relatif retrait de la CGT qui avait bien perçu dans ce mouvement une volonté « *de rompre avec la vision marxiste de la lutte des classes pour le partage de la valeur ajoutée* » pour aller vers « *une autre forme de luttes des classes* » dans l'esprit de la CFDT et pour entamer « *une forme de collaboration*

²⁶³ Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, p 283.

²⁶⁴ Philippe ASKENAZY, Michel GOLLAC, « Préface à l'édition de 2010 » in Laurence THERY (coord.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris, [2006] 2013, pp 6-7.

entre les classes » pour cette frange du patronat²⁶⁵, ne favorisait pas la confiance des travailleurs et leur intérêt pour des questions sociales qui se jouaient au-dessus d’eux.

La question s’est posée de manière similaire dans les suites à donner à l’Observatoire des Conditions de Travail de l’ANPE car les luttes syndicales autour du sens à donner à un mouvement d’amélioration des conditions de travail ont fait partie des références courantes et communes et des suites institutionnelles et non institutionnelles ont été portées ou non après 2005 par des pôles différents avec des conceptions divergentes.

Côté Direction, cette position de repli sur des données quantitatives s’est confirmée, malgré l’intégration de la problématique « conditions de travail », c’est-à-dire de l’interdépendance des différentes dimensions de l’activité, dans tous les nouveaux projets d’organisation de l’Agence, qui n’est pas allée jusqu’à la participation systématique des destinataires de ces nouvelles formes d’organisation à leur élaboration. Sollicitant l’ANACT pour reprendre le dispositif que nous avons engagé, il a été calqué sur des modes d’intervention connus et réduit dans ses dimensions, l’idée était d’introduire un pilotage des conditions de travail et une forme de contrat entre ce qui était accordé aux salariés et les conditions qu’ils étaient prêts à accepter²⁶⁶, ce qui ne correspond pas au dispositif ergologique profondément novateur et interrogeant le détail des pratiques d’activité au sein de l’Agence qui avait été mis en place. Ensuite, le processus de fusion avec l’UNEDIC dans lequel le fonctionnement de l’Observatoire aurait pu être un atout a permis de défendre l’idée que les conditions de travail allaient totalement changer avec une organisation entièrement nouvelle d’où l’abandon du projet tel qu’il existait précédemment.

Côté partenaires sociaux, le syndicat majoritaire s’est saisi du rapport national et a encouragé les débats locaux sur l’activité par les agents qui avaient reçu la formation-action, un certain nombre ont modifié l’organisation interne de leurs collectifs de travail rendant visibles les arbitrages personnels des agents et proposant des conditions nouvelles pour le déroulement des réunions de service par exemple. S. Uzan-Chomat, représentante du personnel de Pôle Emploi pour le SNU, dit en mars 2011, à propos du rapport de 2005 de l’Observatoire des Conditions de Travail de l’ANPE : « *En publiant sur son site syndical le rapport qui en est issu, le SNU a empêché son occultation. Les négociations se poursuivent sur la mise en œuvre*

²⁶⁵ *Ibid.*, p 7.

²⁶⁶ « Manager les conditions de travail », *Travail & Changement*, juillet/août 2008, n° 320, pp 1-6.

de ses préconisations »²⁶⁷. C'est en partie vrai mais avec une conception très globale de ce qui émergeait d'une possible transformation plus visible, collective et mise en débat des conditions de travail car seulement 80 agents ont été formés à l'analyse de l'activité ce qui ne permet pas aux individus de se saisir massivement de cette conception nouvelle des conditions de travail par l'activité. De plus, un dispositif participatif ne peut fonctionner sans une représentation pluri institutionnelle qui garantit à la fois le dialogue mais surtout la prise en compte de l'ensemble des dimensions de l'activité, même dans leurs contradictions.

Du point de vue de ces partenaires sociaux, le travail n'a donc pas totalement changé avec la fusion et une ANPE devenue Pôle Emploi, et le rapport est d'ailleurs toujours disponible sur le site du syndicat majoritaire²⁶⁸. Dans sa tradition de problématisation des conditions de travail au sein du service public de l'emploi qui avait déjà donné lieu à des publications²⁶⁹, cette organisation syndicale a tenu des Etats Généraux des Conditions de Travail en 2007 et 2012²⁷⁰.

C'est évidemment un point positif qu'une conception renouvelée des « conditions de travail » soit développée au niveau syndical dans ces suites non institutionnelles du projet et cela témoigne de quelques effets d'essaimage du dispositif qui a été construit en plus de ceux sur l'organisation que développent certains agents ayant participé à la formation-action et des suites institutionnelles que constituent la volonté de la Direction de ne plus occulter l'activité dans l'élaboration normative des organisations. Cependant il reste à définir pour de prochains projets de dispositifs, des moyens de leur assurer des états supplémentaires et multiples afin d'obtenir une plus grande « durabilité »²⁷¹ des structures élaborées, toujours dans le but de promouvoir cette nouvelle forme de dialogue social et sa fécondité.

²⁶⁷ Micheline LEGER, Sylvette UZAN-CHOMAT, « L'avenir des métiers dans les services publics de l'emploi », *Nouveaux Regards*, 2007, n° 37-38 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.institut.fsu.fr/L-avenir-des-metiers-dans-les.html>> (consulté le 18.12.2012).

²⁶⁸ Site du Syndicat National Unitaire Pôle Emploi, Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 86 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.snutefifsu.org/spip.php?article358>> (consulté le 15.02.2013).

²⁶⁹ Noël DAUCE, Alain OTTAVI, Claire VILLIERS (coord.), *Le cœur à l'emploi. Assises de l'ANPE organisées par la CFDT-ANPE*, Syllepse, Paris, 1996 ; Sabine CROUZET, Noël DAUCE (coord.), *Des passeurs hors du commun. Souffrance et troubles chez les agents de l'ANPE*, Syllepse, Paris, 2001.

²⁷⁰ SNU ANPE, colloque « Mémoires fertiles et luttes de demain. 40 ans d'histoire sociale et de luttes syndicales à l'ANPE », Bobigny, 12-13 novembre 2007 ; SNU Pôle Emploi FSU, Institut de Recherche de la FSU, colloque « Travailler sans s'abîmer », Créteil, 27 et 28 mars 2012 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.travailler-sans-sabimer.org>> (consulté le 10.04.2013).

²⁷¹ Nous parlions en 2005 d'une recherche de « pérennité » pour le dispositif pluri institutionnel construit à l'ANPE, terme que nous avons remplacé par une recherche de « durabilité » de ce type de dispositif suite à la communication de François Daniellou en introduction des Journées de Bordeaux de 2007. Effectivement cet adjectif apparaissait un peu présomptueux quant aux statuts des structures de dialogue dont nous avons accompagné la construction mais également du point de vue de l'activité qui demande pour pouvoir être analysée et se développer une souplesse apte à saisir son renouvellement permanent et non une recherche de pérennité qui la fige (François DANIELLOU, Christian MARTIN, « Quand l'ergonome fait travailler les autres,

Par conséquent, la recherche-action menée à l'ANPE nous a montré l'aspect ambigu que représente le concept de « conditions de travail » dans les luttes sociales. Faire usage de ce concept peut permettre de situer le discours sur le travail tel qu'il se vit et sur l'usage les individus et collectifs font d'eux-mêmes. Cela paraît essentiel pour comprendre ce qu'il se joue dans le travail : l'usage que chacun y fait de lui-même c'est-à-dire l'effort consenti, les compétences et savoirs mis en œuvre, la créativité déployée, le rapport à la temporalité, le rapport à l'encadrement de proximité et à la hiérarchie mais aussi au public, les effets sur la santé et le bien-être. Si les conditions de travail peuvent se lire collectivement, leurs effets sont attestés individuellement sur chaque travailleur par la médecine de prévention, médecin du travail du secteur public. Remonter aux conditions comme déterminants de l'activité permet de montrer une tension toujours présente et sans cesse rejouée dans l'usage que chacun fait de lui-même en tant qu'individu mais aussi dans son inscription dans la réalisation collective : les situations de réception du public avec la gestion du flux en service immédiat ont bien montré que la mise en jeu de soi et de ses valeurs se fait en rapport avec les collègues et leur propre gestion de la situation ainsi que la force de la pression du public qui s'exerce différemment selon l'heure de la journée, le moment de la semaine mais surtout la demande du demandeur d'emploi, elle-même variable en fonction de sa situation vis-à-vis de l'établissement - du stress de l'absence de résultats de la recherche d'emploi à l'extrême du risque de radiation sachant que les raisons peuvent ne pas être aussi identifiables et avoir trait à la dimension psychologique et personnelle du demandeur -.

L'usage du concept de « conditions de travail » montre donc bien un positionnement entre individuel et collectif au sens où, d'une part, les conditions sont en partie collectives et toujours appropriées et partiellement transformées par l'individu ; mais d'autre part, dans l'assomption de l'agir que chacun fait de lui-même toutes les conditions ne font pas l'objet des mêmes pondérations ou prises en compte sur le même mode en fonction de l'expérience de vie et de travail, du débat de valeur propre à chacun, et non indépendant lui-même de celui du collectif.

Cadre théorique : une démarche ergologique, à la croisée de l'épistémologie et de la philosophie sociale

Pour cette recherche, nous nous inscrivons dans une jeune tradition au regard de l'histoire de la philosophie, celle de la démarche ergologique. Cette démarche de production de connaissances théorise l'usage des concepts dans les sciences humaines et sociales, dans la lignée de G. Canguilhem qui écrivait :

*Nous pensons, quant à nous, qu'un rationalisme raisonnable doit savoir reconnaître ses limites et intégrer ses conditions d'exercice. L'intelligence ne peut s'appliquer à la vie qu'en reconnaissant l'originalité de la vie. La pensée du vivant doit tenir du vivant l'idée du vivant*²⁷².

En quelque sorte continuateur de G. Canguilhem²⁷³, Y. Schwartz a travaillé pour l'émergence d'une épistémologie du vivant humain, l'ergologie. Il s'agit d'affirmer que l'usage de concepts relatifs au champ social ne peut pas être absolument figé car ils sont nécessairement débordés par le retravail que l'expérience des individus leur fait subir. Ce que C. Noël, philosophe et juriste, exprimait en disant que « *l'ergologie n'est pas un refus du concept mais un dépassement du concept confronté à l'historicité des situations humaines* »²⁷⁴.

L'usage qui est fait des concepts nécessite que leur caractère purement épistémique soit enrichi de précautions particulières puisqu'ils s'appliquent à catégoriser ce qui a trait au social, à l'activité humaine²⁷⁵ c'est-à-dire non plus seulement au champ épistémique mais

²⁷² Georges CANGUILHEM, *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, pp 12-13.

²⁷³ Plus précisément, Yves Schwartz affirme devoir beaucoup à ceux qu'il a appelés « nos trois « médecins atypiques » [...] Ces trois professeurs, le psychologue Ivar Oddone, le philosophe Georges Canguilhem, l'ergonome Alain Wisner [ont été] profondément interpellés par le gouvernement taylorien du travail [...], tentative la plus extrême dans l'histoire de corseter l'activité industrielle par et dans les normes antécédentes » (in Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Les Editions Sociales, Paris, [1988] 2012, postface, pp 930-931).

²⁷⁴ Christine NOEL, « L'ergologie, quelle approche de l'activité ? », p 80 [en ligne]. Disponible sur <<http://urp-scls.u-strasbg.fr/textejs03--noel.pdf>> (consulté le 15.03.2009).

²⁷⁵ Pour Yves Schwartz, « la pensée qui cherche à comprendre l'histoire et son histoire [doit] se situer simultanément à deux pôles qui requièrent d'elle deux disciplines totalement différentes. Au pôle épistémique, celui du travail dans les sciences, la discipline exige de se situer au plus près des normativités internes à l'entrelacement réglé des concepts. Nécessité est faite de se décentrer, de se défaire de toute adhérence affective, de toute tendance à juger anticipativement du contenu de ceux-ci, de viser comme « néo-centre » de la pensée la logique problématique de leur articulation. Le second pôle, le pôle du vivant, je le reformule comme pôle « ergologique », où s'articulent sur la vie les complexités propres tant de la praxis et de la poiesis des Anciens que de la « production » au sens des modernes (théorie économique de la valeur, « société bourgeoise » de Hegel, rapports de production de Marx...). Ce second pôle, au contraire, ne saurait se penser sans avoir à prendre en compte l'effort problématique de l'entité vivante ou humaine considérée à « renormaliser » ou « resingulariser » son « milieu » en fonction de son patrimoine historique singulier » (in *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 574-575).

nous font entrer dans le champ ergologique (nous y reviendrons dans la section 3.5.2, « Pour un usage ergologique du concept de « conditions de travail » »). L'ergologie peut se définir comme une « *indiscipline* »²⁷⁶ ayant pour but à la fois de rendre possible mais aussi de légitimer la pratique de l'épistémologie appliquée aux activités humaines.

Si le prisme ergologique modifie l'usage des concepts, par ricochet il amène aussi à bouleverser le mode de production des connaissances. Celui-ci tente, d'une part, d'être pluridisciplinaire, non au sens d'une juxtaposition de tenants de savoirs disciplinaires qui coopéreraient ensemble mais au sens du dépassement de disciplines connues pour tenter d'investir un champ nouveau dans lequel leurs domaines d'expertise initiaux peuvent se recouper, se chevaucher²⁷⁷. Pour le travail de recherche plus individuel que nous avons mené pour la thèse, il s'est agi de nourrir un travail philosophique, foncièrement déjà assez ouvert aux autres savoirs disciplinaires, à ceux issus de l'ergonomie francophone de l'activité, de l'histoire sociale, de l'économie, de la sociologie – du travail, des organisations –, de la socio-économie, de la psychologie, de la psychodynamique du travail, du droit, des sciences de la gestion et de l'épidémiologie.

D'autre part, cette pluridisciplinarité joue à un autre niveau où il devient impératif de prendre en compte l'expérience comme source de savoirs investis dans l'activité. Ces savoirs dits « *investis* » sont analysés comme commensurables avec les savoirs « *organisés et disponibles* » que peuvent détenir les chercheurs, les « experts », les personnes amenées à exprimer leur point de vue en tant que sachants. C'est cette commensurabilité des savoirs qui permet dans la pratique la mise en dialogue de « *savoirs investis* » et de « *savoirs académiques* ». Ce dialogue se fait par le biais de constructions de dispositifs appelés « *dispositifs à trois pôles* »²⁷⁸, où ces deux types de savoirs sont mis en circulation, en lien avec un troisième pôle, celui des exigences éthiques et épistémologiques, gage de l'accord conclu sur les principes et le fonctionnement de ce mode de production de connaissances.

²⁷⁶ Selon la caractérisation de Renato Di Ruzza in Renato DI RUZZA, Joseph HALEVI, *De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis*, L'Harmattan, Paris, 2003, p 83.

²⁷⁷ *Ibid.*, p 81.

²⁷⁸ Voir les développements de Yves SCHWARTZ in *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 71-105 ainsi que le schéma p 717, que nous reproduisons en annexe 2.

La première publication de ce texte ainsi que de la version initiale du schéma du dispositif dynamique à trois pôles figure dans un chapitre d'ouvrage collectif : Yves SCHWARTZ, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 141-182, schéma p 168.

C'est avec les exigences auxquelles nous attache ce modèle de dispositif que nous avons tenté de construire ce projet de recherche²⁷⁹.

Ce travail se situe donc à la croisée de l'épistémologie, domaine que l'ergologie a vocation à enrichir également par la remise en cause du mode de production de connaissances purement épistémique, et d'une forme de philosophie politique appelée « *philosophie sociale* », définie dans un *Manifeste* récemment publié par F. Fischbach²⁸⁰ comme une philosophie, non exclusivement issue du marxisme, et qui

prend son point de départ dans les formes et les expériences de vie qui sont vécues comme inaccomplies, aliénées, dégradées et mutilées, et elle cherche à identifier dans le contexte social et historique de ces formes de vie les conditions qui en font des formes non réussies au point de susciter la protestation ou la révolte. [...] la philosophie sociale part de l'expérience vécue par les individus eux-mêmes en tant qu'ils sont confrontés à leurs propres conditions sociales d'existence, et en tant que ces conditions diminuent ou augmentent leurs chances de mener une vie accomplie. [...] la philosophie sociale ne prétend ni à la découverte de normes universelles, ni à occuper un point de vue impartial ou neutre : au contraire, elle ne recule pas devant la prise de parti, y compris (ou d'abord) politique, et elle s'intéresse à la normativité toujours particulière, locale et incarnée qui est portée et mise en

²⁷⁹ Sur le mode de fonctionnement de dispositifs à trois pôles dans des champs de recherches différents, voir les trois schémas proposés in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, p 262, p 266, p 269.

Le cadre théorique de l'ergologie est très proche de celui d'un classique de la pédagogie, la *Pédagogie des opprimés* de Paulo FREIRE ([1974] Maspero, Paris, 1977) – merci à Daisy Cunha, professeur à l'Université Fédérale du Minas Gerais au Brésil et docteur en philosophie, de nous l'avoir signalé –. A propos des dispositifs d'éducation pour l'alphabétisation qu'il promeut, Paulo Freire dit réprocher « une pratique « bancaire » » au profit d'une « *pratique conscientisante, dialogique* » (*ibid.*, p 97). De la même manière, la démarche ergologique tente de positionner chacun comme acteur de la production de connaissances sur l'activité et non comme consommateur des connaissances produites, sans questionnements ou enrichissements possibles de leur mode d'élaboration. Ce positionnement d'acteur a également pour but « d'outiller » les personnes afin qu'ils puissent se saisir et utiliser les résultats produits sans difficulté, qu'ils les possèdent sans délégation (Paulo Freire parle d'« *hommes [qui] se sentent sujets* », *ibid.*, p 115). De plus, il y a là un enjeu majeur pour les suites, institutionnelles ou non, et la durabilité des dispositifs que nous engageons.

²⁸⁰ Franck FISCHBACH, *Manifeste pour une philosophie sociale*, La Découverte, Paris, 2009. Nous citons de larges extraits de cet ouvrage qui entre en écho avec nos propres travaux et qui semble indispensable pour tous les philosophes qui travaillent dans une démarche ergologique déjà interpellés par la conception du métier de philosophe développée par Yves Schwartz (voir introduction et conclusion in Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 7-68 et pp 641-742). Nous rejoignons l'analyse de Franck Fischbach lorsqu'il souligne le retrait de la philosophie française par opposition historique avec le champ investi par la sociologie (Franck FISCHBACH, *Manifeste pour une philosophie sociale*, La Découverte, Paris, 2009, pp 26-35). Nous sommes uniquement un peu plus réservés par la catégorisation des philosophies sociale, morale et politique dans le domaine de la philosophie pratique (*ibid.*, p 67) ; et par la scission très nette entre philosophie sociale et philosophie politique, à partir de l'image différente de l'individu dont elles partent (*ibid.*, pp 49-50) – et ce même si l'auteur reconnaît la dimension politique présente dans la philosophie sociale (*ibid.*, p 56-57, p 92), qui « *réinsère la politique dans le social et [...] voit le social comme le terrain de conflictualité où se forment les représentations politiques* (*ibid.*, p 132) -. Nous ne pensons pas que la compréhension du « *social* » puisse se faire sans un lien étroit avec l'analyse des rapports et institutions politiques qui déterminent pour partie son fonctionnement et interagissent avec ses formes devenant parfois pathologiques (*ibid.*, p 150). En revanche, lorsque l'auteur précise que la philosophie sociale « *ne prétend pas non plus, à la différence de la philosophie politique, se placer au point de vue de ce qui est présenté comme l'« intérêt collectif* », soupçonnant là aussi que l'invocation de l'intérêt commun puisse être une façon de dissimuler l'intérêt particulier d'un groupe social déterminé et dominant » (*ibid.*, p 57), nous retrouvons toute l'opérativité de l'affirmation d'une pratique disciplinaire propre à la philosophie sociale. Nous la définissons donc bien comme une forme de philosophie politique qui ne postule pas l'universalité mais la différence anthropologique dans ses principes (ce qui est à rapprocher de ce que disait Etienne BALIBAR in « Une philosophie politique de la différence anthropologique », *Multitudes*, mai-juin 2002, n° 9, pp 66-68, surtout p 68).

*œuvre par les pratiques des individus et des groupes en quête des conditions objectives d'une plus grande affirmation d'eux-mêmes*²⁸¹.

Il s'agit de débiter nos travaux de recherche à partir de problématiques issues de l'expérience, en l'occurrence de travail, vécue par les individus et de sa dimension normative. Ceci fait écho avec le premier et le troisième des axes de convocations à penser dont nous avons parlé en début d'introduction. A ces axes, posés comme exigences, il faut ajouter celle du deuxième qui est d'éviter une position de surplomb de la philosophie c'est-à-dire d'éviter de « *conceptualiser du dehors une expérience prise pour objet* »²⁸². Si ces trois axes de convocations - dans le champ du travail comme « *activité industrielle* »²⁸³, en évitant toute position de surplomb disciplinaire ou académique et en essayant de partir d'une demande sociale plus ou moins adressée - ont pu être suivis comme des exigences d'adhérence aux situations de travail réelles et d'adressage social²⁸⁴, c'est grâce au modèle de convention de recherche innovant que constitue la convention CIFRE. Le concept de conditions de travail a pu ainsi être travaillé *in situ* en respectant cet impératif d'affrontement avec l'activité dans l'usage des concepts²⁸⁵. Etre au cœur des questions étudiées pour mieux les incarner est ce qui a permis de leur faire prendre sens et de mettre en œuvre ce que Y. Schwartz propose comme « un travail philosophique au présent » avec un œil sur le patrimoine et un œil sur les « *matières étrangères* »²⁸⁶.

²⁸¹ Franck FISCHBACH, *Manifeste pour une philosophie sociale*, La Découverte, Paris, 2009, pp 15-16 et 18. Franck Fischbach précise bien qu'il parle de « *critères d'une vie humaine accomplie* » dont l'élaboration ne peut intervenir que dans un second temps et « *sur la base de ce que les individus expérimentent et qu'ils peuvent eux-mêmes décrire comme des conditions sociales qui font obstacle à la réussite de leur vie et qui minimisent leurs chances d'un possible accomplissement d'eux-mêmes* » (*ibid.*, p 16).

²⁸² Comme l'écrivait Georges Canguilhem dans la présentation de la thèse de Yves Schwartz à propos de la relation nouvelle qu'il avait instaurée entre « *le concept et l'expérience* » (in Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 20).

²⁸³ L'adjectif « *industrielle* » accolé au concept d'activité, rend compte d'emblée et de manière synthétique de l'adresse et de l'habileté contenues dans le déploiement de l'activité des individus ou collectifs au travail. La première utilisation du concept semble être dans l'article « *C'est compliqué* » *Activité symbolique et activité industrielle* » in Yves SCHWARTZ, *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, pp 69-82.

²⁸⁴ Sur ces éléments d'adhérence et d'adressage social, nous nous permettons de renvoyer à notre contribution au quatrième dialogue « *Devenir un professionnel du concept ? Un engagement problématique* » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, pp 163-190.

²⁸⁵ Néanmoins la principale difficulté de cette convention CIFRE a été l'aller-retour entre la partie dite industrielle de travail dans l'établissement et la partie conceptuelle c'est-à-dire le travail de chercheur, la réflexion sur le concept, pour lesquels une maturation plus longue a été nécessaire. La convention CIFRE apparaît comme un cadre intéressant pour s'assurer et maintenir l'engagement social, de terrain, qui va de pair avec une démarche ergologique. Cependant le travail de thèse s'est fait en deux temps, avec une activité intense tournée vers l'établissement qui a été marquée par la remise d'un rapport national en juin 2005 puis par un suivi qui a été plus compliqué (changement de décideurs, évolution de l'ensemble de la Direction Générale, moindre préoccupation pour ce projet initié par l'ancienne direction) ; le second temps à partir de 2007 a été consacré à l'activité de recherche. Il n'est donc pas possible de considérer que je suis vraiment parvenue à concilier ces deux types d'activités.

²⁸⁶ En référence à la phrase de Georges Canguilhem déjà citée en note 6.

Problématique : un concept figeant en attente d'un usage critique

Après cette longue introduction et l'exposé des réalités des personnes auxquelles nous devons notre recherche, croisées avec les données de l'analyse de l'activité et du questionnaire, nous pouvons exposer notre problématique, née et issue des sources précédemment développées.

Cette problématique est celle d'un usage critique du concept de conditions de travail. Depuis le début de notre recherche, d'autres auteurs ont souligné que « *la réflexion sur les conditions de travail telle qu'elle s'est institutionnalisée au début des années 70* », n'aide pas à saisir le travail « *dans ses manifestations et enjeux actuels* »²⁸⁷. Jusqu'aux années 1970, lorsque les « conditions de travail » étaient évoquées, il s'agissait essentiellement de pointer un problème bien identifié concernant l'hygiène ou la sécurité et les luttes se sont surtout concentrées sur l'exploitation de la main-d'œuvre ou sur des problèmes collectifs²⁸⁸. Il semble que depuis le début des années 1980, les évolutions du travail – alors appelées « *mutations* »²⁸⁹ – avec la diversification des modes de production, l'éclatement des lieux de production, la montée du secteur des services, ont pluralisé les problèmes du travail et les ont diversifiés. La « *déconstruction du monde du travail* »²⁹⁰ avec l'augmentation de la flexibilité et de la sous-traitance, l'évolution des formes d'organisation du travail et l'individualisation

²⁸⁷ Pascal UGHETTO, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007, p 12.

²⁸⁸ Ce qui est bien montré par un texte de Jacques Duraffourg et Yves Schwartz qui postule « *au tournant des années 1970, une discontinuité voire une rupture dans le développement de la société* ». D'une « *relative homogénéité des situations de travail et des dramatiques d'activité* » de part la « *concentration géographique des moyens de production* », l'acceptation des hiérarchies professionnelles mais aussi syndicales et politiques, la stabilité des repères et des collectifs professionnels, des questions comme le salaire et le temps de travail prédominaient dans le débat social (voir Jacques DURAFFOURG et Yves SCHWARTZ, « Note préparatoire à la réunion du mois de juin », CGT, 2005, pp 2-3 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.espaces-marx.net/spip.php?article364>> (consulté le 12.10.2009)). Si ce type de situations relativement homogènes dans lesquelles les questions sociales mises en débat sont cantonnées à des éléments plus quantitatifs et matériels ne se posent plus ainsi en France, elles n'ont pas totalement disparu. A Dacca au Bangladesh, l'effondrement en avril 2013 d'un immeuble dans lequel des milliers d'ouvriers faisaient de la confection a mis en lumière les conditions de travail du secteur textile des ouvriers de tout un pays et les problèmes essentiels auxquels ils sont confrontés : immeubles construits à la va-vite en ajoutant le plus possible de sable au ciment pour diminuer les coûts de construction, fragilisant ainsi les bâtiments de plusieurs étages dans lesquels travailleurs et machines sont enfermés, absence d'issues de secours, installations électriques sommaires provoquant des incendies réguliers, etc. Face à des situations telles que celles-ci, où les personnes travaillent dans des conditions mettant leurs vies en jeu, et avec des possibilités infimes d'améliorer la situation par leurs propres moyens, il est aisé de comprendre pourquoi le débat social se focalise sur les grands traits de l'exploitation.

²⁸⁹ Yves SCHWARTZ, Daniel FAITA (coord.), *L'Homme producteur. Autour des mutations, du travail et des savoirs*, Messidor/Éditions Sociales, Paris, 1985, pp 14-16 et pp 29-30.

²⁹⁰ Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, [1999] 2012, pp 317-376.

croissante du salarié dans les organisations productives ont progressivement rendu indispensable un regard plus local et singulier sur les « conditions de travail ». Le discours sur les « conditions de travail » à un niveau général et uniquement collectif ne fait plus sens - ce qui du point de vue conceptuel nous apparaît tout aussi juste pour les périodes antérieures -.

D'une part, les concepts relatifs aux « conditions de travail » se précisent, deviennent quantifiables pour certains du domaine physico-chimiques ou soumis à la quantification par la construction de chiffres sur la base de réponses à des questionnaires ou de données d'activité. Stress, épuisement professionnel dit *burn-out*, troubles musculosquelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)²⁹¹, etc. : ces concepts irriguent le débat social et entrent dans la catégorie « conditions de travail » sans que le concept dont ils dépendent, et son usage, soient clarifiés. Que signifie l'isolement d'un risque par rapport aux autres ? Y a-t-il un sens à attribuer le statut de « risque » à un élément, à le considérer comme un élément déterminant du travail, en le découpant dans les configurations de l'activité ? Quels risques sont de l'ordre des conditions pour le travail, quels autres des effets ? Comment les effets deviennent-ils des conditions ? Une condition identifiable uniquement *a posteriori* est-elle une condition ?

D'autre part, parce que ces questions ont commencé à poindre, même si elles sont restées sous-jacentes, l'analyse en amont du travail, centrée sur les prescriptions, a été écartée au profit d'une analyse qui fait le lien entre les exigences de l'entreprise et les attentes des salariés. Ce mouvement voit la notion de « *qualité de vie au travail* »²⁹² prendre le pas sur le concept de « conditions de travail » car « *les enjeux des conditions de travail vont au-delà du seul champ de la prévention et du travail, plutôt envisagé jusqu'alors comme un ensemble de risques* »²⁹³. Afin de montrer la nécessité d'élargir le champ de l'analyse de l'activité de travail en prenant en compte simultanément une multitude de variables, s'opère le passage

²⁹¹ Sur les substances dites CMR, sur lesquelles nous ne reviendrons pas, il semble intéressant de lire la fiche proposée par des médecins du travail pour analyser les liens à prendre en compte pour mesurer les effets de ces substances sur les travailleurs en activité. La complexité de cette fiche laisse imaginer la difficulté à établir un lien de causalité entre les CMR et les pathologies qu'ils génèrent : Collectif de médecins du travail et préventeurs en santé au travail, « Fiche de danger Bossons Futé n° 128 » [en ligne]. Disponible sur <http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=529-smr004&catid=4-smr> (consulté le 1.06.2013).

²⁹² L'ANACT organise chaque année depuis dix ans, la semaine pour la qualité de vie au travail, afin de « débattre, diffuser les initiatives et les bonnes pratiques sur la qualité de vie au travail ». Voir sur le site de l'événement [en ligne]. Disponible sur <www.qualitedevieautravail.org> (consulté le 24.06.13).

²⁹³ Pascale LEVET, directrice technique et scientifique de l'ANACT in Béatrice SARAZIN, « Les promesses de la qualité de vie au travail », *Travail & Changement*, janvier/février 2013, n° 347, p 2.

d'un concept aux contours changeants à un autre qui souffre des mêmes défauts : l'absence de définition possible et la tentative d'en produire une malgré tout, sous forme de catalogue²⁹⁴.

En tendance, nous voyons donc se détacher deux polarités d'usage du concept de « conditions de travail » :

- la première fige le concept de « conditions de travail » en cédant à la tentation de la quantification et du découpage des risques professionnels en facteurs et de l'activité en séquences ;
- la seconde veut s'éloigner des difficultés de la première, tendant ainsi à devenir totalement plastique, quitte à basculer dans un relativisme conduisant à annuler la portée sociale et anthropologique du concept de « conditions de travail ».

Ces polarités d'usage correspondent à deux niveaux de limitation dans l'usage du concept.

La première tente de le limiter au travail *stricto sensu*, à une abstraction générale qui peut être débattue à distance des situations de travail, tout en conservant la certitude de dialoguer sur des éléments dits « objectifs ». L'utilisation du concept se fait de manière globale et des contenus lui sont donnés sans regard sur l'activité réelle. Le postulat d'une permanence et d'un déterminisme de l'activité la rendent connaissable par avance et permettent cette appréhension à distance. Une ambiguïté fondamentale du concept de « conditions de travail » ressort ici, générée par un usage épistémique d'un concept portant sur l'activité humaine. Lorsque l'usage du concept de « conditions de travail » est ainsi dévidé comme celui d'un concept considéré comme connu, non problématisé, peu voire aucune des spécificités et singularités de l'activité n'en ressort. Tout élément idiosyncrasique, qui pourrait survenir avec plus ou moins d'ampleur, est supposé absent ou résiduel²⁹⁵ du fait d'un caractère estimé assez prédictible de ce que peuvent produire les individus qui travaillent. De là naît le premier problème, celui que nous appelons, assez catégoriquement, une vision scientiste du concept de « conditions de travail » : parler, négocier à partir de ce concept appréhendé de manière générale et simplifiante nous apparaît mutilant et dangereux pour ce que les individus mettent d'humain dans le travail.

²⁹⁴ Voir le constat d'absence de définition de Béatrice SARAZIN, encadré « Est-il possible de définir la QVT ? » in *ibid.*, p 3 et la tentative de définition de la notion sur le site de l'ANACT, « Définir la qualité de vie au travail » [en ligne]. Disponible sur http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p_thingIdToShow=27635627 (consulté le 20.12.12).

²⁹⁵ Edgar Morin parle d'une « pensée formalisante, quantifiante » dont l'erreur « n'est pas du tout de mettre entre parenthèses ce qui n'est pas quantifiable et formalisable » mais « d'avoir fini par croire que ce qui n'était pas quantifiable et formalisable n'existait pas ou n'était que l'écume du réel » (Edgar MORIN, *Science avec conscience*, [1982] Fayard, Points, Paris, 1990, p 175).

Dans la polarité opposée, comme en réaction aux présupposés du premier axe de limitation, le second niveau de limitation entérine la plasticité du concept de « conditions de travail » en le limitant à une construction ou à un compromis social c'est-à-dire à un concept mal défini, aux frontières floues sans interroger les modalités d'usage qui pourraient le faire émerger autrement.

Assez paradoxalement, cet élargissement génère une limite puisqu'il ne permet plus de donner de définition, même temporairement stabilisée au contenu des « conditions de travail » devenues une liste d'acquis sociaux aux configurations qui évoluent au cours de l'histoire. Sans autre statut qu'un contenu totalement plastique et sans autre signification que celle que veut bien lui donner un débat social en proie à des influences elles-même changeantes au gré des rapports de force locaux, nationaux et internationaux, les « conditions de travail » restent floues. Alors que le caractère perpétuellement renouvelé de l'activité humaine, car universellement rejouée dans le *hic et nunc* peut entraîner cette dérive de contenu, un glissement s'opère de l'absence de définition en terme de contenu à l'absence de toute définition possible par la forme d'usage qui pourrait lui en fournir une²⁹⁶. En effet, ces conditions ne peuvent être totalement coupées de ce qu'elles sont : conditions définies relativement à l'activité de travail déployée par un individu ou un collectif, c'est-à-dire conditions préalables à ce déploiement dans un milieu de vie et de travail situé dans le *hic et nunc*. Quel est le traitement possible de ce qui se dessine comme un concept au contenu variable voire fluctuant ? De cette seconde limitation naît le second problème que nous avons qualifié, de nouveau assez catégoriquement, comme une vision relativiste du concept.

Ces deux niveaux de limitation dans l'usage du concept, non théorisés à notre connaissance, sont donc à l'origine de deux axes de vision des « conditions de travail », scientifique et relativiste. De prime abord, la seconde vision ne peut être taxée d'aveuglement envers une conception de l'activité comme sans cesse renouvelée, cette conception semble

²⁹⁶ Tenante des deux visions par les contenus à la fois extensifs et quantifiés des enquêtes « conditions de travail », la DARES ne se pose pas cette question et utilise les données du débat scientifique et social pour les faire évoluer. Jennifer Bué et Nicole Guignon écrivent que « *L'enquête quantitative donne une évaluation extensive des conditions de travail sur un grand nombre d'individus et de situations. Elle permet d'évaluer la fréquence de certains phénomènes et, en couvrant tous le champ des actifs, elle constitue un complément nécessaire à d'autres formes d'investigation* » (in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, p 1). Plus concrète dans son approche, l'ANACT évoque bien relativement à la qualité de vie au travail des démarches de « *type participatif* » différenciées selon les aires géographiques (France, Etats-Unis ou pays scandinaves) mais sans que la place et le rôle des acteurs sociaux ne soient vraiment évoqués, voir le dossier sur la qualité de vie au travail sur le site de l'ANACT [en ligne]. Disponible sur <<http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt>> (consulté le 12.06.13).

même être une base solide de sa plasticité. Cependant il nous semble que les deux visions se rejoignent quant à leur absence de regard critique sur ce que peut signifier le fait que les individus et collectifs, génèrent inlassablement de nouvelles configurations de vie, alors même que l'univers de travail leur propose et impose des prescriptions, un corpus de normes pour leur assurer de n'avoir pas à produire et reproduire différemment de ce qui a été demandé. En effet, il semble que dès les débuts du salariat moderne, entre le travail et ses conditions s'est constitué un hiatus, une distance, masquant la transformation des conditions par celui et ceux qui réalisent le travail. Il s'agit de comprendre comment s'est instauré ce hiatus qui fait obstruction dans le dialogue sur le travail, en proie à des courants idéologiques qui se défendent de toute possibilité de négociation sur les conditions de l'exploitation humaine - vision anticapitaliste -, ou qui au contraire pensent possible d'aménager les conditions qui organisent le travail humain - vision négociatrice -, de montrer que dès les premières conceptualisations de cette activité humaine essentielle s'est opérée une mise à distance de ceux qui la mettent en œuvre, de comprendre pourquoi n'a pas été mesuré tout ce qui se rencontre dans le travail²⁹⁷.

Parler des « conditions de travail » permet d'éviter de parler du « travail réel »²⁹⁸ et du travail tel qu'il est vécu²⁹⁹ dans cette tentative de combler l'écart entre ce qui est antécédent et tout ce qui se joue par rapport au milieu tel qu'il se présente réellement au moment de l'agir. Nous touchons là aux limites du concept de « conditions de travail » car il est universel et doit toujours être pensé dans ses spécificités mais c'est cette manière d'en rester à un discours généraliste sur le travail qui ne permet pas d'en mesurer les enjeux humains et singuliers : à quoi pense ce travailleur ? Que vit-il ? Que lui coûte l'acte productif qu'il est en train de réaliser ? Quels impacts cela a-t-il sur sa santé maintenant et pour l'avenir ? Quelles valeurs le conduisent à faire comme ça ? A quoi renonce t-il³⁰⁰ ?

²⁹⁷ Pour une schématisation forcément synthétique de la problématique de l'usage du concept de « conditions de travail » à partir des visions actuelles du concept, voir annexe 3.

²⁹⁸ Le « travail réel » est un concept de l'ergonomie qui se réfère à l'activité de travail telle qu'elle se déroule réellement pour un individu ou un collectif d'individus. Il est différent du travail tel qu'il est prescrit, prévu, anticipé par ceux qui organisent ou conçoivent ce que sera ce travail, les moyens, objets et méthodes fournis pour le réaliser et les résultats qui en sont attendus. Entre le travail prescrit et le travail réel, les ergonomes parlent d'écart prescrit-réel irréductible, quoique plus ou moins grand, dont la gestion revient à celui qui réalise le travail et déploie son activité dans une situation de travail toujours variable. Nous y reviendrons dans la section 3.5.2.

²⁹⁹ Sur la notion de « travail vécu », voir Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, chapitre VIII, pp 453-512.

³⁰⁰ Yves Clot qui développe une clinique de l'activité c'est-à-dire une approche qui tente de « soigner » par le travail, parle de « *qualité empêchée* » et analyse ce que coûte physiquement et psychologiquement aux individus le fait de réaliser leur travail sans pouvoir satisfaire à leurs propres critères qualitatifs (Yves CLOT, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Paris, 2010).

Le cœur du problème est que l'homme n'est pas sur la pure détermination du milieu, il y a toujours des « renormalisations »³⁰¹ c'est-à-dire une appropriation de normes par le sujet qui les transforme dans sa propre interprétation de la partition fournie pour son activité. L'usage actuel du concept de « conditions de travail » risque d'obturer cette dialectique fondamentale de l'activité humaine qui correspond à l'usage que chaque individu fait de lui-même dans un univers de « normes antécédentes »³⁰². Le risque est de bloquer tout regard qui voudrait se porter vers les configurations, différenciées et sans cesse renouvelées, propres à l'activité toujours singulière des individus, articulée collectivement lorsqu'ils sont organisés, explicitement ou non, en collectif. Pour ne pas obturer des dynamiques de vie inhérentes à la mise en usage que chacun fait de lui-même, l'enjeu fondamental de l'usage du concept « conditions de travail » apparaît être la forme d'adhérence avec l'activité qui permettrait de ne pas obturer les « dramatiques d'usage de soi »³⁰³. Nous reviendrons sur chacun de ces concepts au cours de notre travail.

³⁰¹ Dans leur « *vocabulaire ergologique* », Yves SCHWARTZ et Louis DURRIVE donnent la définition suivante du concept de « renormalisation » : « *L'être humain, comme tout vivant est exposé à des exigences ou normes, émises en continu et en quantité par le milieu dans lequel il se trouve. Pour exister en tant qu'être singulier [...], il va tenter en permanence de réinterpréter ces normes qu'on lui propose. Ce faisant, il essaie de configurer le milieu comme son milieu propre. C'est le processus de renormalisation qui est au cœur de l'activité. Pour partie, chacun parvient à transgresser certaines normes, à les tordre de façon à se les approprier. Pour partie, il les subit comme quelque chose qui s'impose de l'extérieur* [par exemple, le langage est dans l'activité un effort de singularisation du système normatif qu'est la langue] » (in *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 259).

Nous en proposons également une définition contextualisée pour l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE et plus en prise avec les concepts de la discipline ergonomique (in Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 15).

³⁰² Le concept de « normes antécédentes » renvoie à un corpus de normes proposées et imposées par le milieu du sujet en activité qui font patrimoine pour son agir mais qu'il rejoue et transforme toujours dans l'assomption propre qu'il fait de cet agir. Pour une définition plus complète, nous renvoyons de nouveau au « *vocabulaire ergologique* » (voir Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 258).

³⁰³ Nous avons défini le concept d'« usage de soi » en note 16. Celui de « dramatique » « renvoie à l'idée de séquences de vie où se produit de l'inattendu, de l'histoire, et non pas nécessairement une épreuve, une tension difficilement supportable, même si ce peut-être effectivement le cas » (in Yves SCHWARTZ, « Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience », *Travail et Apprentissages*, juin 2011, n° 7, note 7, p 152). Ce concept nous apparaît dans la continuité de celui de « drame » de Georges Politzer : « le drame implique l'homme pris dans sa totalité et considéré comme le centre d'un certain nombre d'événements qui, précisément parce qu'ils se rapportent à une première personne, ont un sens ». Le drame n'est ni intérieur ni extérieur, « l'espace ne peut contenir que la charpente du drame » qui est la « signification » c'est dire qu'est reconnue « l'existence même d'un plan proprement humain et de la vie dramatique qui s'y déroule » (in Georges POLITZER, *Critique des fondements de la psychologie*, [1928] PUF, Paris, 2003, pp 250-251).

Il faut noter que dans les années 1960, Louis Le Guillant, médecin psychiatre, a également utilisé la notion de « drame » en la reprenant de Georges Politzer et en lui restituant la « signification émouvante » que ce dernier lui retranchait ; ceci afin de marquer le passage à une psychopathologie qui ajoute à l'approche médicale des états pathologiques, une prise en compte de la vie du sujet comme activité mue par des émotions (Louis LE GUILLANT, « Incidences psychopathologiques de la condition de « bonne à tout faire » » [1963] in Louis LE GUILLANT, *Le drame humain du travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, [2006] 2010, p 89).

Notre questionnement ergologique sur le concept de « conditions de travail », c'est-à-dire avec le regard porté en permanence sur l'activité, nous a amenés à penser que des influences en lèvent les difficultés d'usage. Nous allons essayer de les retracer en trois parties qui suivent un ordre chronologique dans l'histoire des idées :

- une première partie d'histoire philosophique, abordera la notion de condition telle qu'elle s'est construite dans la philosophie, les premières interrogations sur la division du travail en germe sous sa forme moderne dans la fin du XVIII^e siècle, puis la « matérialisation » de cette notion de « condition » dans le champ du travail avec la théorisation du mode de production capitaliste de K. Marx dans la seconde moitié du XIX^e siècle ;
- une deuxième partie sera consacrée à la recherche des traces de l'activité dans l'histoire sociale³⁰⁴ du long XIX^e siècle et à l'analyse du traitement des premières conditions posées pour le travail qui s'industrialise. Cette période est celle d'une montée en régime du concept de « condition » pour le travail avec des aspects justes et des aspects dangereux qui sourdent toujours depuis cette période qui a vu progressivement se constituer les rapports sociaux autour d'un travail devenu salarié ;
- une troisième et dernière partie, plus contemporaine, traitera de la tentative de mise en science de l'activité humaine à partir de la fin du XIX^e siècle avec les débuts partiellement concomitants de l'histoire expérimentale ainsi que l'invention du taylorisme et le développement de ses avatars dans le champ du travail. Avec la réception concrète de l'organisation scientifique du travail, nous verrons naître progressivement le concept de « conditions de travail », lesté de toutes les dimensions qui ont pu contribuer à mettre l'homme à distance de lui-même dans l'activité. La synthèse par G. Canguilhem de différents courants évoqués précédemment nous permettra de rapprocher l'activité humaine des dimensions axiologiques qui la fondent et sont motrices dans son déploiement. Enfin dans une perspective critique du traitement institutionnel et scientifique du concept, nous chercherons à discerner ce qui rend possible et nécessaire une évolution de ce mode de traitement, en phase avec

³⁰⁴ L'histoire sociale apparaît indispensable pour notre recherche qui se veut ergologique, notamment avec des historiens majeurs pour l'histoire du mouvement ouvrier comme Edouard Dolléans (1877-1954), Edward Palmer Thompson (1924-1993) ou des sources plus datées avec les travaux de Pierre Emile Levasseur (1828-1911). Cette discipline relativement récente, propose une entrée dans la dimension anthropologique de l'histoire. L'histoire sociale met l'accent sur ce que vivent les personnes, l'usage qu'ils font d'eux-mêmes. Ces témoignages indirects imposent des limites, avec la distance prise du fait du temps et d'autant plus pour le philosophe qui se mêle d'histoire en appréhendant parfois mal les réalités d'une époque si différente du contexte politique, social et économique actuel.

ce qui pourrait être une conception radicalement moderne du dialogue social et de la démocratie dans l'entreprise publique ou privée pour notre époque.

Nous devons préciser que l'expression « conditions de travail » n'est pas toujours entre guillemets dans cette thèse, ce qui témoigne du fait que deux niveaux d'analyse se mêlent dans notre réflexion : le premier sur son usage en tant que concept, « en désadhérence » et sur les tentatives des processus de connaissance de l'appréhender afin de le définir, le second sur le contenu du concept, avec des éléments parfois très empiriques, parce qu'il semble impossible de définir un concept sans le faire travailler *in concreto*, sans se plonger en adhérence dans la complexité qu'il recèle dans les configurations instables de l'activité humaine.

1. Le concept de « conditions de travail » : quels héritages philosophiques ?

L'usage du concept de « conditions de travail » ne se réfère pas terme à terme à celui de « condition » dans l'histoire de la philosophie. Cependant nous cheminons dans la généalogie du concept avec la conviction qu'il y a un héritage donc une responsabilité philosophique qui lestent l'usage actuel du concept et favorise l'écueil dont est victime son usage.

Notre première partie s'attachera dans un premier temps à la notion de « condition » telle qu'elle a été travaillée par la tradition, nous verrons se détacher deux versants pour le sens de cette notion, reliés pour l'un à Aristote (385-322 avant Jésus-Christ), pour l'autre à E. Kant (1724-1804). Du point de vue philosophique, le terme de « conditions » renvoie à la logique, à la condition nécessaire et suffisante, au « si ... alors », il semble apparaître dès la logique d'Aristote en tant que note conditionnelle. Ce premier versant confère à la notion de « condition » un caractère logique, qui sera renforcé ensuite par les développements de la méthode expérimentale comme nous le verrons dans la troisième partie. Le second versant renvoie à la condition comme élément antécédent à l'activité, la rendant possible, avec dans la philosophie kantienne, des conditions transcendantes pour l'expérience c'est-à-dire des conditions sans rapport dynamique entre leur statut de condition et ce dont elles sont condition.

Ces origines philosophiques assez normatives et figeantes vont entrer en confrontation avec les questions du travail, alors qu'il n'y a jamais de conditionnement par les conditions dans le champ du travail, la signification de la notion de « condition » une fois intégrée dans le concept de « conditions de travail » ne semble pourtant pas avoir réellement pris la mesure des évolutions nécessaires que doit lui faire subir son entrée dans le champ de l'activité humaine.

Dans un second temps de cette première partie, nous aborderons la réflexion des philosophes sur la division du travail dans la seconde moitié du XVIII^e siècle comme un premier corpus de conditions nécessaires au développement de sociétés prospères et modernes, conditions posées comme un ensemble de facteurs dont commenceront à apparaître les premiers effets néfastes sur les travailleurs, rendant ces conditions non séparables de leurs liens avec la santé humaine, éprouvée par le processus de l’agir.

Le troisième chapitre s’attachera au parcours de K. Marx qui va matérialiser le concept de « condition » dans le champ du travail, en dénoncer les effets et tenter d’en comprendre les ressorts. Sans conceptualiser les « conditions de travail », dont nous avons vu qu’elles n’acquerront que plus tard le statut de concept, la somme économique que représente *Le Capital* va leur donner sens mais en leur conférant également les ambiguïtés de définition qui favorisent la construction historique tout au long du XIX^e siècle et jusqu’aux années 1980 de l’écueil auquel est aujourd’hui confronté le concept dans les relations sociales.

1.1 La fabrication philosophique de la notion de « condition »

Nous allons aborder la notion de « condition » à travers deux focus sur Aristote et E. Kant pour mettre à jour d'une part ce que la logique formelle tend à établir avec le syllogisme et l'inférence du « si... alors », une forme de vision mécaniste et déterministe dans l'activité, et d'autre part le caractère transcendantal qui peut être donné aux conditions de l'expérience dans la philosophie kantienne, caractère dont nous verrons qu'il posera problème à G. T. Fechner (1801-1887) dans son élaboration d'une théorie psychophysique pour le sujet. Il semble que ces deux traditions de la notion de « condition » lui donnent sens sur deux versants celui de la norme et celui des possibles ouverts par les conditions.

Le terme de « condition » ne peut être utilisé que pour quelque chose qui va advenir, qui va se produire après ou dont est retracé l'événement tel qu'il s'est produit. La condition est toujours condition de quelque chose, c'est une notion dont le contenu se réfère à une action, cependant et c'est là une première difficulté de la notion, la notion implique que ce processus puisse se dérouler sans pour autant que le sujet de l'action soit partie prenante du rapport entre la condition et ce dont elle est condition.

Les liens de la notion de « condition » avec la causalité et le déterminisme sont aussi à relever : dans son dictionnaire philosophique, A. Lalande (1732-1802) écrit à propos de la cause : « *D'une façon générale, on peut appeler cause toute condition sans laquelle un phénomène n'aurait pas lieu ; et l'on choisit pour la nommer ainsi, celle que désigne un intérêt pratique* »³⁰⁵. J. Lachelier (1832-1918) va dans le même sens :

*Il semble que dans l'usage on appelle surtout conditions certaines circonstances très générales qui concourent plutôt passivement qu'activement à la production d'un phénomène, ou dont l'action, tout au moins, est considérée comme secondaire (comme tel temps, tel lieu, telle température, telle pression atmosphérique). Un phénomène est produit par des causes sous des conditions*³⁰⁶.

Cette ambiguïté du caractère possiblement déterministe des conditions qui en polarise le sens sur la notion de « cause » irrigue la notion comme le montre la définition du terme de

³⁰⁵ André LALANDE, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, [1926], PUF, Paris, 1985, p 130.

³⁰⁶ *Ibid.*, p 167.

« *détermination* » proposée par A. Lalande dont le sens concret est celui d'un « *ensemble des conditions nécessaires à la détermination* »³⁰⁷. Ces premiers éléments révèlent comment la notion de « condition » pourra venir ultérieurement introduire le déterminisme comme possible par l'élaboration de conditions qui permettent d'inférer des chaînes de causalité indépendamment des sujets ayant à vivre ces conditions.

1.1.1 Un premier jalon : la condition logique

La notion de « condition » semble apparaître dès l'Antiquité avec la logique formelle aristotélicienne. Dans les *Premiers analytiques*, Aristote expose la théorie formelle du syllogisme afin de constituer « *non pas une théorie générale du raisonnement dégagée de tout contenu* », telle qu'est parfois présentée la perspective de l'élaboration de la logique, « *mais une analutikè épistémè, une science qui nous apprend à analuein, à remonter aux causes et aux conditions par le moyen de la démonstration* » écrit J. Tricot (1893-1963)³⁰⁸.

Le terme grec *analuein* que nous pouvons traduire par « délier, dissoudre le lien » est intéressant pour l'approche ultérieure du concept de « conditions de travail » que nous visons, car à la naissance de la notion de « condition » se trouve la volonté du Stagirite de fonder une science qui décompose, traduction possible de *analutikè*, qui nous apprend à dissoudre pour construire « *une méthodologie, une propédeutique à la science de la nature* »³⁰⁹. Ce qui ne signifie pas que cette dissolution des liens entre la condition et ce dont elle est condition doive perdurer au-delà de la compréhension logiquement formelle des problèmes posés.

En effet, il semble qu'il y ait eu une sorte de dérive contemporaine de cette première compréhension sur le sens des *Analytiques*, au profit d'une perspective technique sur la logique formelle. La récusation du sens de la traduction que fait J. Tricot de Aristote, qui postule que la connaissance des *Analytiques* est nécessaire avant d'aborder aucune science au profit de l'idée qu'ils consisteraient à « *ramener une science, un problème une question à ses éléments* »³¹⁰, veut conférer à la perspective formelle aristotélicienne une idée de maîtrise de

³⁰⁷ *Ibid.*, p 221.

³⁰⁸ Jules TRICOT in ARISTOTE, *Premiers analytiques. Organon III*, Vrin, Paris, 2007, note 1, p 15.

³⁰⁹ *Ibid.*

³¹⁰ Barbara CASSIN, Michel NARCY, *La décision de sens. Le livre « Gamma » de la « Métaphysique » d'Aristote*, Vrin, Paris, 1989, p 180.

la nature par le raisonnement logique qui tente de la comprendre. Or G.-G. Granger affirme bien que :

Sans doute les Analytiques premiers abondent-ils en indications proprement techniques présentées sous forme de règles. Mais ce n'est jamais ici le contenu significatif des notions qui entre en jeu ; seuls sont considérés certains rapports abstraits entre les termes [...] mais qui ne concernent jamais, par exemple, des liaisons réelles de causalité³¹¹.

Cette forme du raisonnement pour G.-G. Granger « indique des raisons, sinon des causes. Mais son universalité n'est pas celle des êtres, objets de la science ; elle est transconceptuelle, n'étant attachée à aucune substance en particulier »³¹². Elle porte donc sur des modes de connexion logique, sortes de formes structurantes de déductions valides.

Une fois ces précautions prises, il faut revenir au terme de « sullogismós », déjà employé par Socrate dans le *Théétète* :

dans les impressions, il n'y a pas de science ; c'est dans le calcul [sullogismós] auquel on les soumet conjointement, qu'il y en a. Car réalité et vérité, c'est là, à ce qu'il semble, qu'il est possible d'avoir un contact avec elles : du côté des impressions, c'est impossible³¹³.

Dès cet emploi précoce du terme, le sens du syllogisme est donc bien d'ordre épistémologique, par l'intermédiaire de la raison, par le raisonnement syllogistique, le sujet peut saisir la réalité et en faire une science.

Aristote définit le syllogisme de cette manière très large comme la forme du raisonnement :

Le syllogisme est un discours dans lequel, certaines choses étant posées, quelque chose d'autre que ces données en résulte nécessairement par le seul fait de ces données. Par le seul fait de ces données : je veux dire que c'est par elles que la conséquence est obtenue ; à son tour, l'expression c'est par elle que la conséquence est obtenue signifie qu'aucun terme étranger n'est en sus requis pour produire la conséquence nécessaire³¹⁴.

La notion de « condition nécessaire et suffisante » apparaît ici avec des conditions qui se suffisent à elles-mêmes pour faire advenir l'événement, nécessaire signifiant dans le contexte aristotélicien, ce qui ne peut pas ne pas être, donc ce qui est nécessaire est la conséquence qui doit forcément advenir des prémisses posées dans le syllogisme.

Cette idée de nécessité dans les enchaînements déductifs se retrouve également dans les *Seconds Analytiques* où Aristote explore les conditions de l'épistémicité du mode de production de connaissances, en présentant la science comme issue de déductions successives

³¹¹ Gilles-Gaston GRANGER, *La théorie aristotélicienne de la science*, Aubier Montaigne, Paris [1976] 2000, p 104.

³¹² *Ibid.*

³¹³ PLATON, *Théétète*, Garnier-Flammarion, Paris, 1995, 186d, p 234. Le terme grec de « sullogismós » ici traduit par Michel Narcy par « calcul » aurait pu être traduit par « raisonnement », cependant le traducteur a voulu insister ici sur son « acception mathématique » (*ibid.*, note 340, p 356).

³¹⁴ ARISTOTE, *Premiers analytiques. Organon III*, Vrin, Paris, 2007, 24b19, p 19.

et univoques : « *La science et son objet diffèrent de l'opinion et de son objet en ce que la science est universelle et procède par propositions nécessaires, et que le nécessaire ne peut pas être autrement qu'il n'est* »³¹⁵.

Sur le caractère de démonstration conféré au raisonnement syllogistique, Aristote précise que « *la démonstration [...] est une sorte de syllogisme mais tout syllogisme n'est pas une démonstration* »³¹⁶. En effet, dans les *Topiques*, il précise qu'un syllogisme n'est une démonstration que lorsqu'il « *part de prémisses vraies et premières, ou encore de prémisses telles que la connaissance que nous en avons prend elle-même son origine dans des prémisses premières et vraies* »³¹⁷ c'est-à-dire aux principes vrais et indémontrables. Le syllogisme « *qui conclut de prémisses probables* » est « *dialectique* »³¹⁸, c'est-à-dire comme le précise J. Tricot qu'il n'est pas la recherche de la vérité « *qui est du ressort de l'Analytique* » mais qu'il participe de la recherche de la vérité, en ce que la Dialectique raisonne droitement et en ce que ses prémisses sont probables³¹⁹. La définition faite par Aristote de la caractérisation des prémisses comme probables est intéressante, il écrit :

*Sont probables les opinions qui sont reçues par tous les hommes, ou par la plupart d'entre eux, ou par les sages, et, parmi ces derniers, soit par tous, soit par la plupart, soit enfin par les plus notables et les plus illustres*³²⁰.

Cette probabilité, des prémisses faisant « conditions », définie en fonction d'un certain degré de pouvoir et d'influence intellectuelle conférés au sujet qui en atteste ramène aux rapports de pouvoir dans la production de connaissances et trouve un certain écho avec les éléments que nous exposerons dans le dernier chapitre de notre thèse.

En conclusion, cette invention du « si... alors » est celle de la « condition » comme hypothèse logique sur laquelle peuvent se construire les raisonnements, elle va se retrouver jusque dans le calcul des propositions, développement moderne à partir de la logique bivalente héritée d'Aristote. Les conditions appartiennent au champ logique, il faut cependant admettre à partir du XX^e siècle leur exportation de ce champ épistémique vers le champ de l'activité humaine, celui que nous définissons comme ergologique, en effet c'est une des filiations qui leste l'usage séquentiel, quasi mécanique, qui peut être fait dans la production

³¹⁵ ARISTOTE, *Seconds analytiques. Organon IV*, Vrin, Paris, 2000, 88b30, pp 154-155.

³¹⁶ ARISTOTE, *Premiers analytiques. Organon III*, Vrin, Paris, 2007, 25b30, p 27.

³¹⁷ ARISTOTE, *Topiques. Organon V*, Vrin, Paris, 2004, 100a27, p 16.

³¹⁸ *Ibid.*, 100a30, p 16.

³¹⁹ Jules TRICOT in *ibid.*, note 4, p 16.

³²⁰ *Ibid.*, 100b20, p 16.

contemporaine de connaissances de la notion de « condition » hors de tout lien avec le sujet auquel sont appliquées ces conditions.

1.1.2 E. Kant : les conditions de l'expérience

Après ce premier jalon de la notion de « condition » posé par Aristote dans sa définition de la logique formelle dont il circonscrit le champ logique, le terme de « conditions » va nous intéresser sur un second versant relatif à la possibilité de l'expérience avec la question que se pose E. Kant dès la *Dissertation de 1770*³²¹ : quelles sont les conditions qui rendent l'expérience possible ? Celui-ci affirme que malgré les développements ultérieurs de G. W. Leibniz (1646-1716) et C. Wolf (1679-1754) :

*la logique actuelle provient de l'Analytique d'Aristote. Ce philosophe peut être considéré comme le père de la logique. Il la traita comme Organon et la divisa en Analytique et Dialectique. [...] Depuis l'époque d'Aristote, la logique n'a guère gagné en contenu et aussi bien sa nature le lui interdit. Mais elle peut fort bien gagner en exactitude, en précision, en distinction*³²².

Il considère que la logique « *peut être envisagée sous deux points de vue : ou comme Logique de l'usage général, ou comme Logique de l'usage particulier de l'entendement* »³²³. Il définit la première, aristotélicienne, de la manière suivante :

*La logique générale fait abstraction, ainsi que nous l'avons montré, de tout contenu de la connaissance, c'est-à-dire de tout le rapport de cette connaissance à l'objet (Object), et ne considère que la forme logique sous le rapport des connaissances entre elles, c'est-à-dire la forme de la pensée en général*³²⁴.

Il s'agit pour E. Kant de découvrir les principes *a priori*, c'est-à-dire antérieurs à l'expérience, qui fondent l'objectivité de la connaissance. Cette élaboration sera celle de la logique transcendantale qu'il définit à la suite de l'« Esthétique transcendantale » comme « *une logique dans laquelle on ne ferait pas abstraction de tout le contenu de la connaissance ; car celle qui renfermerait simplement les règles de la pensée pure d'un objet exclurait toutes les connaissances dont le contenu serait empirique* »³²⁵. Il y a donc des règles de la pensée pure qui permettent la connaissance. De plus, il y a des moyens de distinguer les connaissances

³²¹ Emmanuel KANT, *Dissertation de 1770*, [1770] Vrin, Paris, 1995.

³²² Emmanuel KANT, *Logique*, [1800] Vrin, Paris, 2000, p 20.

³²³ Emmanuel KANT, *Critique de la raison pure*, [1781] PUF, Paris, 2004, p 77.

³²⁴ *Ibid.*, p 79.

³²⁵ *Ibid.*, p 79.

issues de l'expérience et celle produites par l'entendement sans passage par l'expérience : « dans les connaissances issues des sens et dans les phénomènes, ce qui précède l'usage logique de l'entendement est appelé apparence, et la connaissance réfléchie qui naît de plusieurs apparences confrontées par l'entendement s'appelle expérience »³²⁶.

Les conditions transcendantales de l'expérience

Une question forme la base de la *Critique de la raison pure* : « comment des jugements synthétiques « a priori » sont-ils possibles ? »³²⁷. E. Kant distingue les jugements analytiques dans lesquels « le prédicat *B* appartient au sujet *A* comme quelque chose qui est contenu (implicitement [...]) dans ce concept *A* » c'est-à-dire qui contiennent les caractéristiques ou attributs que le sujet cherche à leur trouver, des jugements synthétiques dans lesquels « *B* est entièrement en dehors du concept *A*, quoiqu'il soit, à la vérité, en connexion avec lui »³²⁸. Si les jugements sont ainsi distingués, reste le problème de la temporalité de l'expérience qui si elle rend possible un jugement analytique *a priori*, c'est-à-dire préalable à toute expérience, soumis au processus déductif par le seul usage de l'entendement, devrait ne rendre possible que des jugements synthétiques *a posteriori*.

C'est le caractère transcendantal de deux conditions de l'expérience, l'espace et le temps, qui va rendre possible des jugements synthétiques *a priori*, c'est-à-dire déduits du seul entendement. Le sens de cette notion de « transcendantal » kantienne est relatif à cette idée que la connaissance ne peut se faire en un sujet que s'il existe préalablement à toute expérience, des conditions - *Bedingungen* - qui ne soient pas des intuitions, qui ne soient pas empiriques. Le transcendantal ne dépasse pas l'expérience mais en l'accompagnant, la rend possible.

L'unité du sujet transcendantal

Si toute notre connaissance commence avec l'expérience, elle n'est pas pour autant le résultat de l'expérience : « Toute notre connaissance débute AVEC l'expérience, cela ne prouve pas qu'elle dérive toute DE l'expérience »³²⁹. Le sujet fait corps avec les conditions

³²⁶ Emmanuel KANT, *Dissertation de 1770*, [1770] Vrin, Paris, 1995, section II, paragraphe 5, pp 40-41.

³²⁷ Emmanuel KANT, *Critique de la raison pure*, [1781] PUF, Paris, 2004, p 43.

³²⁸ *Ibid.*, p 37.

³²⁹ *Ibid.*, p 31.

que sont l'espace et le temps et il est l'opérateur de synthèse qui rend l'expérience possible. Hormis l'espace et le temps, « *tous les autres concepts [...] supposent quelque chose d'empirique* »³³⁰. Cela signifie que le temps est posé comme une condition immuable et inchangée, cette conception qui récusé la possibilité de connaissance d'une part de ce qui fait les conditions de l'expérience même par le sujet : « *ce n'est pas le temps lui-même qui change, mais quelque chose qui est dans le temps. Il suppose donc la perception d'une certaine existence et de la succession de ses déterminations, - par suite, l'expérience* »³³¹. Il n'y a aucune transformation possible des conditions de la part du sujet puisqu'elles sont transcendantales, aucune ouverture vers une possible modification alors même qu'il est l'opérateur de synthèse, celui qui produit l'unité de l'aperception. G. Canguilhem estime que

*Kant montre que, d'une part, le sens interne phénoménal n'est qu'une forme de l'intuition empirique, qu'il tend à confondre avec le temps, que, d'autre part, le moi, sujet de tout jugement d'aperception, est une fonction d'organisation de l'expérience, mais dont il ne saurait y avoir de science puisqu'il est la condition transcendantale de toute science*³³².

Il y a donc une unité du sujet transcendantal originaire et antérieure à tout processus d'expérience.

Dans le rapport aux objets, ceux-ci peuvent disparaître mais « *la condition subjective de la sensibilité sous laquelle seule nous est possible une intuition extérieure* »³³³ ne disparaît pas écrit E. Kant à propos de l'espace :

*L'espace est une représentation nécessaire a priori qui sert de fondement à toutes les intuitions extérieures. On ne peut jamais se représenter qu'il n'y ait pas d'espace, quoique l'on puisse bien penser qu'il n'y ait pas d'objets dans l'espace. Il est considéré comme la condition de possibilité des phénomènes, et non pas comme une détermination qui en dépende, et il est une représentation a priori qui sert de fondement, d'une manière nécessaire, aux phénomènes extérieurs*³³⁴.

L'espace, comme le temps, ne peut pas être retranché au processus d'expérience, ils sont les conditions *a priori* rendant l'expérience sensible possible et deviennent dans ce même processus les conditions de possibilité des objets de l'expérience, les conditions qui rendent leur existence perceptible par le sujet.

³³⁰ *Ibid.*, p 67.

³³¹ *Ibid.*, pp 67-68.

³³² Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, p 373.

³³³ Emmanuel KANT, *Critique de la raison pure*, [1781] PUF, Paris, 2004, p 58.

³³⁴ *Ibid.*, p 56.

Sans faire de confusion entre l'espace, condition transcendantale de l'expérience et le milieu de vie, M. Merleau-Ponty (1908-1961) relève la tentative de E. Kant car elle est fondamentale pour penser le rapport entre le sujet, la perception et les conditions de l'expérience :

Kant a essayé de tracer une ligne de démarcation rigoureuse entre l'espace comme forme de l'expérience externe et les choses données dans cette expérience. Il ne s'agit pas, bien entendu, d'un rapport de contenant à contenu, puisque ce rapport n'existe qu'entre des objets, ni même d'un rapport d'inclusion logique, comme celui qui existe entre l'individu et la classe, puisque l'espace est antérieur à ces prétendues parties, qui sont toujours découpées en lui. L'espace n'est pas le milieu (réel ou logique) dans lequel se disposent les choses, mais le moyen par lequel la position des choses devient possible³³⁵.

Explicitée ainsi la conception kantienne offre un mode de saisie philosophique de l'expérience faisant le lien entre les formes de l'intuition sensible du sujet - espace et temps - et le milieu, E. Kant propose une voie d'appréhension des conditions qui rendent possible l'expérience.

La critique fechnérienne de l'impossibilité kantienne de fonder une science du sujet

Dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, G. T. Fechner, physicien et philosophe aux origines de la psychologie expérimentale, émet des critiques de cette épistémologie kantienne. Opposé au matérialisme mais voulant fonder la psychophysique comme une science, ce que nous aborderons dans la troisième partie, G. T. Fechner récuse l'idée d'une « chose en soi », au-delà d'un monde déterminé de manière spatio-temporelle, inconnaissable car suprasensible. Cette conception idéaliste des conditions de l'expérience est pour G. T. Fechner un « mauvais chemin »³³⁶ pris par E. Kant :

Il y a deux possibilités qui s'ouvrent à nous, et fondamentalement deux seulement – deux cheminements de pensée, l'un conduisant à l'Hadès et l'autre à la lumière. [...] La première conception affirme que par-delà les impressions des choses que nous avons dans notre propre conscience, au-delà de notre sensation, de notre sentiment, de notre pensée, de notre volonté et de notre imagination poétique, il y a une « chose en soi » obscure et inconnaissable, ou une multitude de telles choses en soi, qui engendrent dans la conscience les impressions sensorielles des choses [...], et qui sont pourtant complètement différentes des représentations que nous avons d'elles³³⁷.

³³⁵ Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, p 281.

³³⁶ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 24.

³³⁷ Gustav Theodor FECHNER, *Über die Seelenfrage : ein Gang durch die sichtbare Welt, um die unsichtbare zu finden*, Amelag ; Leipzig, 1861, p 201, cité par Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 24.

G. T. Fechner explique ici que cette première conception, kantienne, « éloigne de toute expérience et tout ce qui peut être concevable en termes d'expérience, et de là elle conduit dans les ténèbres [...] la notion de « chose en soi » n'a en fait aucun fondement dans l'expérience »³³⁸.

En effet, en fondant les conditions rendant l'expérience possible sur l'intuition pure et les faisant appartenir entièrement au sujet, E. Kant détache les conditions du réel qui devient une « chose en soi », inconnaissable dans son entièreté. L'étude de la sensibilité telle que la propose l'« Esthétique transcendantale » fait obstacle au projet fechnerien dans le rapport même qu'elle établit entre les sensations du sujet et le réel que E. Kant construit de la manière suivante :

*ce en quoi les sensations peuvent seulement se coordonner et être ramenées à une certaine forme ne peut pas être encore sensation, il s'ensuit que, si la matière de tout phénomène ne nous est donnée, il est vrai qu'a posteriori, il faut que sa forme se trouve a priori dans l'esprit [...] toute prête à s'appliquer à tous, il faut, par conséquent, qu'elle puisse être considérée indépendamment de toute sensation*³³⁹.

Pour G. T. Fechner ce rapport à la sensation proposé par l'épistémologie kantienne rend impossible l'ancrage dans l'expérience qu'il veut conférer à son ontologie - sur laquelle nous reviendrons en troisième partie -.

Par conséquent, cette idée de conditions fonctionnant dans un univers de connaissance pure apparaît figer dans une forme d'ontologie métaphysique les conditions de l'expérience, elle pourrait porter une responsabilité dans la manière de considérer les conditions, en les isolant, comme facteurs séparables de l'expérience, puisque *a priori*, préalables à l'expérience. La philosophie sur ce second versant de la notion de « condition » comme possible, semble se saisir d'une manière à la fois figeante et énigmatique du concept de « condition », mode qu'il semble difficile de voir perdurer quand ce concept va passer du champ philosophique au champ social.

³³⁸ Gustav Theodor FECHNER, *Über die Seelenfrage : ein Gang durch die sichtbare Welt, um die unsichtbare zu finden*, Amelag ; Leipzig, 1861, p 202, cité par Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 24.

³³⁹ Emmanuel KANT, *Critique de la raison pure*, [1781] PUF, Paris, 2004, pp 53-54.

1.2 La réflexion sur la division du travail

Dans l'expression « conditions de travail », il y a d'une part la notion de « condition » dont nous avons vu les deux versants du côté de la logique formelle aristotélicienne et du côté de ce qu'elles rendent possible de l'expérience avec le kantisme, d'autre part la notion de « travail » sur laquelle une réflexion est engagée à partir de la division du travail. Cette réflexion est d'abord portée par B. Mandeville (1670-1733) puis par les philosophes des Lumières Ecossaises, D. Hume (1711-1776), A. Ferguson (1723-1816) et A. Smith (1723-1790), contemporains de la pensée de E. Kant sur laquelle ils eurent une influence³⁴⁰.

Des racines de la réflexion sur la division du travail apparaissent dès *La République* dans laquelle Platon (427-348 avant Jésus-Christ) exprime l'idée que la spécialisation de chacun à un métier qui correspond à ses aptitudes représente un gain de temps. Ainsi Socrate répond à Adimante : « *On produit toutes choses en plus grand nombre, mieux et plus facilement, lorsque chacun, selon ses aptitudes et dans le temps convenable, se livre à un seul travail, étant dispensé de tous les autres* »³⁴¹. Dans l'*Ethique à Nicomaque*, Aristote prolonge cette idée en exposant qu'il y a une spécialisation des producteurs qui permet une « *réciprocité* »³⁴² des échanges, chacun reçoit « *le produit du travail* » de l'autre, « *et lui donne en contre-partie son propre travail* »³⁴³, c'est-à-dire le produit issu de son propre travail et non son travail comme processus de production comme ce sera le cas des siècles plus tard. Lorsque les métiers sont différents « *naît une communauté d'intérêts* » avec des échanges « *entre des contractants différents et inégaux* » dont les produits sont rendus « *commensurables* » par la monnaie³⁴⁴.

Après les critères des aptitudes et du temps pris en compte par Platon, Aristote relève les critères de la communauté d'intérêts et économique comme primordiaux et nécessaires lorsqu'il est question du travail.

³⁴⁰ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, pp 113-118. Norbert Waszek souligne que Emmanuel Kant affirmera « *à son tour l'existence d'un lien entre les progrès du commerce et ceux de la liberté* » (*ibid.*, p 117) dans la lignée des travaux de David Hume comme nous le verrons plus loin lorsque ce dernier est cité par Adam Smith.

³⁴¹ PLATON, *La République*, Garnier-Flammarion, Paris, 1966, livre II, 370c, p 119.

³⁴² ARISTOTE, *Ethique à Nicomaque*, Vrin, Paris, 1990, 1133a6, p 240.

³⁴³ *Ibid.*, 1133a9, pp 240-241.

³⁴⁴ *Ibid.*, 1133a17-1133a20, pp 241-242.

Une évolution va avoir lieu à partir de la deuxième moitié du XVIII^e siècle avec l'instauration d'une division du travail accrue dans les manufactures essentiellement anglaises, les travailleurs vont sortir de leur rôle d'artisan confectionnant un produit fini, ils ne vont plus produire de marchandises qu'ils peuvent échanger³⁴⁵, l'ensemble du produit leur échappe. Cette forme nouvelle de division du travail implique des « conditions de travail » complètement nouvelles, la parcellarisation des tâches augmente la productivité des manufactures mais ne permet plus aux ouvriers d'acquérir un savoir-faire. Les critères déjà postulés comme conditions pour le travail et pour l'échange vont alors se transformer.

Ce qui nous amène à nous intéresser dans cette période de l'histoire à la manière dont se construit la réflexion sur la division du travail, est l'instauration de l'idée de B. Mandeville, qui peut être considéré comme anglais, aux philosophes écossais, d'une détermination possible *ex ante* des agirs au travail, idée dans laquelle puisera le taylorisme plus d'un siècle plus tard. Ces auteurs semblent avoir saisi un grand mouvement à l'œuvre dans le processus de civilisation dont ils prétendent dessiner et déterminer les contours, maîtriser les mécanismes producteurs de richesse et comprendre les passions et les vices qui en sont les forces motrices.

1.2.1 Aux ferments du libéralisme, le paradoxe de B. Mandeville

B. Mandeville, néerlandais ayant choisi Londres pour ville d'adoption³⁴⁶, est le premier à utiliser le terme de division du travail, comme syntagme verbal³⁴⁷, dans la deuxième partie de la *Fable des abeilles*, publiée en 1729 sous forme de dialogues pour tenter de répondre aux multiples critiques auxquelles ont donné lieu la première partie de la *Fable* publiée en 1714, initialement anonymement. Le terme ne deviendra une notion qu'avec

³⁴⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, p 258.

³⁴⁶ Lucien et Paulette CARRIVE in Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010, introduction des traducteurs, pp 14-15.

³⁴⁷ Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, deuxième partie, [1729] Vrin, Paris, 1991 : « cette tâche serait impossible si elle n'était divisée et subdivisée en une grande variété de travaux différents » (*ibid.*, p 122) ; « apprendre à diviser et à subdiviser leur travail » (*ibid.*, p 234).

l'ouvrage d'A. Smith sur la *Richesse des Nations*³⁴⁸ cependant la *Fable* de B. Mandeville avec l'analogie de comportement entre l'abeille et l'humain sert de métaphore à la division du travail. Comme les ouvrières d'une ruche, une société humaine crée un ballet d'alliances bien réglées afin d'entreprendre de grandes œuvres.

Cette fable fit scandale et sa lecture reste aujourd'hui encore pour certains passages d'une acuité décapante sur les contradictions de la société qui sera plus tard nommée capitaliste ou libérale ou de consommation. Posant la question des valeurs, elle décrit la naissance d'un monde libéral et immoral. Cette notion de moralité, où ce n'est pas forcément le bien qui est payant alors même qu'il y a un contexte de progrès social a surpris les contemporains de B. Mandeville. F. Hutcheson (1694-1746), père fondateur des Lumières écossaises³⁴⁹, parlera de ce fameux « *paradoxe* »³⁵⁰ qui tient dans le sous-titre de *La fable des abeilles* :

*les vices privés font le bien public contenant plusieurs discours qui montrent que les défauts des hommes dans l'humanité dépravée, peuvent être utilisés à l'avantage de la société civile, et qu'on peut leur faire tenir la place des vertus morales*³⁵¹.

Dans la morale de la fable proprement dite B. Mandeville semble définir une sorte de principe moteur, le vice, comme valeur positive pour l'individu et faisant condition pour l'agir humain :

*Ainsi on constate que le vice est bénéfique,
Quand il est émondé et restreint par la justice ;
Oui, si un peuple veut être grand,
Le vice est aussi nécessaire à l'Etat [...]
La vertu seule ne peut faire vivre les nations
Dans la magnificence ; ceux qui veulent revoir
Un âge d'or, doivent être disposés
A se nourrir de glands qu'à vivre honnêtes*³⁵².

En effet, prétendant avoir saisi les valeurs qui motivent l'agir humain, le premier élément de l'analyse mandevillienne de la société est que la frugalité serait son ennemie, elle nuirait à la consommation et donc au développement de la société ainsi « *il est impossible que Londres soit plus propre à moins d'être moins prospère* » écrit-il à propos des saletés qui s'entassent

³⁴⁸ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitres I à III, pp 71-89.

³⁴⁹ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, pp 12-13.

³⁵⁰ Lucien et Paulette CARRIVE in Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010, introduction des traducteurs, p 11.

³⁵¹ *Ibid.*, p 21.

³⁵² *Ibid.*, p 40.

dans les rues, bien qu'il mentionne que rien de s'oppose à ce que les rues soient balayées³⁵³. Ce manque de frugalité est un vice, ainsi met-il à l'index les femmes qu'il voit « *ayant une dizaine de vêtements complets, dont deux ou trois nullement usagés, estimer qu'elles sont en droit d'en demander de neufs* »³⁵⁴, tout en affirmant que leur vice est nécessaire à la consommation. De manière générale, il affirme pour l'ensemble de la société :

*Il n'y a pas de doute que si l'honnêteté et la frugalité régnaient dans une nation, une des conséquences en serait qu'on n'y construirait pas de maisons neuves et qu'on ne se servirait pas de matériaux neufs tant qu'il y en aurait de vieux encore utilisables. Aussi les trois quarts des maçons et des charpentiers seraient en chômage ; et l'industrie du bâtiment une fois disparue qu'advviendrait-il des peintres et des décorateurs et de tous les artisans qui pourvoient au luxe, et qu'ont soigneusement interdits ces législateurs qui préféreraient une société bonne et honnête à une société grande et riche et qui ont essayé de rendre leurs sujets vertueux plutôt que fortunés ?*³⁵⁵

Ce paradoxe est donc exposé comme valide et nécessaire par B. Mandeville qui fournit des informations quant aux conditions, analysées avec beaucoup d'ironie, qu'il établit pour la demande de travail dans la société civile. Sa description de l'homme « *mondain, voluptueux et ambitieux* » qui génère de l'activité pour entretenir son train de vie avec de nombreux corps de métiers dédiés à l'entretenir « *dans une mer de luxure et de vanité* »³⁵⁶ le montre plein de sarcasme, il « *veut démystifier les créations humaines* »³⁵⁷ et démontrer que ce sont des hommes ordinaires qui arrivent à fabriquer « *le plus extraordinaire produit du travail des hommes* »³⁵⁸ écrit le philosophe J.-P. Sérís (1941-1994) dans son commentaire.

Cela signifie que là où les philosophes de l'Antiquité évoqués voyaient des aptitudes personnelles amenant à une spécialisation de chacun vers ce pour quoi il était le plus doué, cyniquement B. Mandeville estime au contraire que c'est la répétition qui amène nécessairement au développement d'un savoir qui devra s'inscrire dans une articulation avec ceux d'autrui pour permettre la grandeur et la richesse de la nation :

Il y a bien des équipes d'ouvriers dans la nation qui, donnés les matériaux, pourraient en moins de six mois produire, équiper et faire naviguer un vaisseau de premier rang. Et cependant il est certain que cette tâche serait impossible si elle n'était divisée et subdivisée

³⁵³ *Ibid.*, pp 26-27. Cette analyse de la production des déchets et de la consommation comme un « *mal nécessaire* » (*ibid.*, p 27) pour le progrès économique de la société semble préfigurer les arguments opposés aux thèses écologistes de la décroissance dans notre société contemporaine.

³⁵⁴ *Ibid.*, p 174.

³⁵⁵ *Ibid.*, p 172.

³⁵⁶ *Ibid.*, pp 118-119.

³⁵⁷ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 32.

³⁵⁸ *Ibid.*, p 35.

*en une grande variété de travaux différents ; et il est également certain qu'aucun de ses travaux n'exige plus que des ouvriers d'une capacité ordinaire*³⁵⁹.

Il illustre ses arguments par l'exemple de la navigation dont le mécanisme est théorisé, expliqué mathématiquement par l'ouvrage du chevalier Reneau³⁶⁰ dont il se dit « *persuadé* » que n'ont pas connaissance « *ceux qui ont apporté des améliorations à quelques parties* » des bateaux. Même les matelots enrôlés de force comme la pratique en était courante à l'époque, « *les plus grossiers et les plus ignorants* » deviendront des marins par « *le temps et la pratique [...]* bon gré malgré »³⁶¹ :

*En moins de trois ans ils connaissent chaque cordage et chaque poulie du navire, et sans un atome de mathématiques ils savent les manier et s'en servir bien mieux que le plus grand mathématicien n'y serait parvenu en une vie entière s'il avait jamais été en mer. Ce livre dont je parle, entre autres curiosités, démontre l'angle que le gouvernail doit faire avec la quille pour donner la plus grande puissance à l'effet qu'il exerce sur le bâtiment. Ceci a bien son mérite ; mais un garçon de quinze ans, qui a fait un an de son temps sur un heu³⁶², sait pratiquement tout ce qu'il y a d'utile dans cette démonstration. Voyant la poupe répondre toujours au mouvement de la barre, il ne prête attention qu'à cette dernière, sans réfléchir le moins du monde au gouvernail, de sorte qu'un ou deux ans plus tard sa connaissance de la navigation et sa capacité de gouverner son bateau lui sont devenues si habituelles qu'il le dirige comme il le fait de son propre corps, par instinct, même quand il dort à moitié ou qu'il pense à tout autre chose*³⁶³.

Au lieu de discerner dans ces longs processus d'apprentissage des acquisitions par l'expérience et le développement de savoirs, B. Mandeville prête un caractère naturel et d'habitude à ces compétences qui au fil du temps et de l'usage que chacun fait de lui-même, s'incorporent jusque dans le corps. Il semble passer à côté du processus dont il décrit si bien et avec tant de justesse les conditions de stabilité sur un ouvrage ou à un périmètre de tâches qui le rendent possible. Pourtant il faut constater, en reprenant un vocabulaire ergologique, qu'il met en exergue l'importance de ces savoirs d'expérience qui se substituent à des savoirs académiques.

Malgré cette analyse, pour B. Mandeville la division du travail est au contraire le « *substitut de la dextérité* »³⁶⁴. Ainsi fait-il dire à Horatio dans le sixième dialogue de la deuxième partie de la *Fable* écrit en réponse à ses détracteurs que l'horlogerie

³⁵⁹ Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, deuxième partie, [1729] Vrin, Paris, 1991, p 122.

³⁶⁰ Bernard Renau d'Eligaraçay, *Théorie de la Manœuvre des Vaisseaux*, Paris, 1689. Cité in Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, deuxième partie, [1729] Vrin, Paris, 1991, note 1, p 122.

³⁶¹ *Ibid.*, p 122.

³⁶² *Ibid.*, note des traducteurs : « *petit bateau de passage, c'est-à-dire servant à traverser ou parcourir les rivières, les ports, les rades et autres cours d'eau peu étendus, ou tout au plus petit caboteur* ».

³⁶³ *Ibid.*, pp 122-123.

³⁶⁴ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 42.

*est arrivée à un degré de perfection plus élevé que ce n'aurait été le cas, si tout le travail était resté l'affaire d'une seule personne. Je suis convaincu que l'abondance même de pendules et de montres dont nous jouissons, aussi bien que la précision et la beauté qu'on arrive à leur donner, sont principalement dues à la division que l'on a faite de cet art en de nombreuses branches*³⁶⁵.

Cette forme nouvelle de division du travail où chaque ouvrier ne fait qu'une part du produit final est celle qui concourt à la production de produits de plus en plus perfectionnés, de plus elle est présentée comme une condition indispensable pour parvenir à une abondance de ces biens toujours renouvelés, à la pointe. Cela ne l'empêche pas d'être extrêmement critique envers cette division manufacturière du travail qui sépare les hommes entre des « *gens désœuvrés et indolents, qui aiment la retraite et haïssent la besogne, et se plaisent à la spéculation* » et « *les hommes actifs, remuants et laborieux, ceux qui veulent bien mettre la main à la pâte, faire des expériences, et donner tous leurs soins à l'affaire en train* »³⁶⁶. Il ne postule pas que les inventions et améliorations des arts vont venir des concepteurs livrés à la spéculation, « *qui s'enquièrent de la raison des choses* »³⁶⁷, pour lui, elles viendront des seconds, qui expérimentent, tâtonnent, essayent, échouent et finalement réussissent à innover pour alimenter la consommation :

*cette émulation, ces efforts continuels pour l'emporter les uns sur les autres [...] font que, après tous ces changements et ces variations dans les modes, où on en invente de nouvelles et on en renouvelle d'anciennes, il reste encore un plus ultra pour les gens ingénieux. C'est elle, ou du moins ce sont ses conséquences, qui donnent du travail aux pauvres, stimulent l'industrie, et encouragent l'ouvrier habile à chercher encore des perfectionnements*³⁶⁸.

Ce passage du texte pourrait presque apparaître comme une valorisation du processus d'innovation issu de l'activité, mais il ne faut pas s'y tromper, B. Mandeville analyse les conditions qui permettent que les travailleurs se mettent à l'ouvrage, les conditions nécessaires pour la production de biens perfectionnés et en abondance, sans rupture du rythme productif. Supposant que, par des lois encourageant la frugalité au niveau national, chaque ouvrier ait épargné un cinquième de son revenu pendant cinq années, « *transportés de joie par cette augmentation de richesse, voyons dans quelles conditions / seraient les travailleurs* » :

S'ils peuvent subsister avec quatre jours de travail par semaine, [ils] se laisseront difficilement persuader de travailler le cinquième jour ; on sait aussi qu'il y a des milliers d'ouvriers de toutes sortes qui ont du mal à subsister et qui pourtant s'exposeront à cent désagréments, déplairont à leurs maîtres, se priveront de manger, et feront des dettes pour prendre des vacances. Quand les hommes montrent une propension aussi extraordinaire à la paresse et au plaisir, quelle raison avons-nous de penser qu'ils se mettraient au travail s'ils

³⁶⁵ Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, deuxième partie, [1729] Vrin, Paris, 1991, p 234.

³⁶⁶ *Ibid.*, pp 123-124.

³⁶⁷ *Ibid.*, p 123.

³⁶⁸ Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010, p 105.

*n'y étaient pas forcés par une nécessité immédiate ? Quand on voit un artisan qu'on ne peut pas faire aller à son travail avant le mardi parce que le lundi matin il lui reste deux shillings de sa paye de la semaine, comment s'imaginer qu'il irait faire aucun travail s'il avait quinze ou vingt livres en poche ?*³⁶⁹

Et B. Mandeville d'en conclure que les manufactures ne pouvant souffrir une quelconque rupture de rythme, puisqu'elles doivent être en mesure de satisfaire leurs commandes, il faut s'assurer par une sorte de main mise économique que les pauvres ne pourront pas ne pas travailler et si le salaire des ouvriers doit être proportionné au prix des denrées, la société doit fonctionner de cette manière où

*tout ce qui procure de l'abondance rend la main-d'œuvre bon marché quand on sait mener les pauvres. Car s'il faut les empêcher de mourir de faim, il faut aussi qu'ils ne reçoivent rien qui vaille la peine d'être mis de côté*³⁷⁰.

Les bases sur lesquelles se construit la réflexion sur la division du travail émergent comme un règlement suprême des conditions de l'échange, forcément définies en surplomb des réalités vécues par les hommes, assumées comme profondément inégalitaires. Au nom de l'indispensable grandeur de la nation un certain nombre d'effets sociaux négatifs voire pervers deviennent acceptables pour pouvoir construire et faire fonctionner un système économique dans toute sa puissance. Néanmoins B. Mandeville n'ignore pas les tensions dans la détermination du prix du travail, ainsi dans un passage où il explore les mécanismes de la paresse il développe l'exemple d'un portefaix qui refuse de porter une lettre en journée pour un sou et se lève la nuit pour le faire sous la pluie pour un écu, il définit ce type d'hommes en disant qu'ils « *sont malins et savent le vrai prix de leur travail* » qu'ils ne veulent pas faire baisser³⁷¹. Il faut alors relever ici sa réduction de l'échange à sa seule valeur monétaire conforme à sa vision d'un homme mu par les vices et l'appât du gain, sans supposer d'autres conditions possibles ayant permis cette acceptation, peut-être impénétrables pour autrui. C'est à partir de tels développements que la voie est ouverte à l'idée que les déterminants objectifs

³⁶⁹ *Ibid.*, p 150. Cette théorie est largement partagée ainsi John Smith (1652-1742) dont l'ouvrage sur l'industrie lainière est cité par Adam SMITH (in *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre XI, p 314) écrit-il : « *C'est un fait bien connu [...] que le dénuement, jusqu'à un certain point, pousse au travail et que l'ouvrier qui peut vivre avec la paie de trois jours est oisif et saoul le reste de la semaine* » (John SMITH, *Memoirs of Wool*, 1747, II, p 308, cité par Edward Palmer THOMPSON in *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 364). L'historien Robert Beck atteste de la coutume du Saint Lundi répandue dans toute l'Europe, qui consiste à « *chômer volontairement le lundi, parfois même quelques jours de suite* », et qui perdurera en France jusqu'à la fin du XIX^e siècle c'est-à-dire jusqu'à ce que la classe ouvrière accepte elle-même la synchronisation du temps social normée par la bourgeoisie « *pour s'adapter aux nouvelles conditions sociales et culturelles de la société* ». Néanmoins il montre également que cette coutume d'appropriation d'un temps autonome est apparue d'autant plus à combattre que cette journée a été pendant une période occupée à des activités politiques et syndicales en France, surtout après la Révolution de 1848 et la Commune (Robert BECK, « Apogée et déclin de la Saint Lundi dans la France du XIX^e siècle », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 2004/2, n° 29, pp 153-171).

³⁷⁰ Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010, p 151.

³⁷¹ *Ibid.*, p 185.

du travail ont été cernés, que les éléments à fournir pour influencer sur l’agir humain au travail sont connus par avance et globalement les similaires, voire identiques, pour tous.

En conclusion, le paradoxe fondateur de la société capitaliste et les ambivalences incessantes de la pensée mandevillienne permettent de comprendre que le personnage ait toujours été inclassable : pour K. Marx « *écrivain courageux et forte tête* »³⁷², inspirateur à la fois d’économistes comme J. M. Keynes (1883-1946), dont il est limpide qu’il a été la source à laquelle puise sa théorie de la relance par la consommation, ou d’autres aux théories opposées comme le libéral F. A. Hayek (1899-1992)³⁷³ pourtant défenseur de l’absence d’intervention de l’Etat dans le système économique.

Il apparaît que se plonger dans cette pensée mandevillienne avec deux niveaux de lecture en permet une meilleure compréhension : B. Mandeville passe tout à tour de la considération du point de vue de l’individu et de son intérêt, son habileté, ses vices et ses passions propres, à l’intérêt général du développement économique de la société tout entière qui prime et ce quelles que soient les voies inégalitaires, injustes ou immorales qui en forment les conditions d’accession. Les deux niveaux de lecture restent néanmoins très généraux et correspondent à une esquisse à grands traits des processus à l’œuvre dans la société civile anglaise de la seconde moitié du XVIII^e siècle, comme des macro déterminations permettant d’appréhender le monde et en son centre le travail créateur de richesses.

1.2.2 *The Scottish enlightenment* : des « conditions » aux effets déshumanisants, indispensables pour le développement

Au milieu du XVIII^e siècle, se détache avec D. Hume puis A. Ferguson (1723-1816) et A. Smith, une autre tradition philosophique dite *The Scottish Enlightenment* traduit par les Lumières écossaises, qui va venir alimenter le concept de « conditions de travail » par sa réflexion sur la division du travail, surtout par les travaux des deux derniers. L’accroissement

³⁷² Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXV, p 439.

³⁷³ Lucien et Paulette CARRIVE in Bernard MANDEVILLE, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010, introduction des traducteurs, p 13.

de la productivité des manufactures, comme le montre la fascination de A. Smith pour l'exemple de l'épingle³⁷⁴ repris des encyclopédistes³⁷⁵, amène à considérer comme prodigieuses l'apparition de « conditions » antérieures à l'acte de travail, définies par d'autres préalablement à celui-ci et le plus précisément possible. La spécificité du point de vue des penseurs écossais paraît venir à la fois de leur postulat que la division du travail est un « *principe décisif* » de développement social³⁷⁶ ainsi que de leur analyse non révolutionnaire des effets négatifs sur le travailleur - inégalités, ignorance, etc. -, considérés comme le corollaire nécessaire de ce développement³⁷⁷.

Chez ces auteurs, K. Marx ira puiser les bases de sa propre réflexion sur la division du travail en insistant particulièrement sur les travaux de A. Ferguson dont la présentation de la division du travail apparaît la plus complexe et déjà presque dialectique³⁷⁸, c'est-à-dire postulant les liens et imbrications entre les différentes conditions que fait naître cette forme nouvelle de division du travail comme un système d'éléments interdépendants.

A. Ferguson, le morcellement de l'homme

La première caractéristique de l'analyse que font les philosophes écossais de la division du travail est qu'elle correspond au niveau macro à une condition indispensable pour sortir les hommes de l'état sauvage initial. Dans un court chapitre de son *Essai sur l'histoire de la société civile* intitulé « *De la séparation des arts et des professions* »³⁷⁹ et consacré à cette question en une douzaine de paragraphes, sans pour autant faire usage de l'expression « division du travail », A. Ferguson écrit dès le premier :

Un peuple, quoiqu'il soit pressé par l'aiguillon de la nécessité, par le désir de bien-être [...] ne peut faire de grand progrès dans le développement des arts de la vie, tant qu'il n'a pas séparé et réparti à des personnes différentes les tâches diverses qui demandent une attention et une adresse particulières. Le sauvage ou le barbare, obligé de bâtir, de cultiver, de fabriquer pour son propre usage, aime mieux passer dans l'oisiveté les intervalles que lui

³⁷⁴ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre I, p 72.

³⁷⁵ Jean-Louis PEAUCELLE, « La division du travail. Adam Smith et les encyclopédistes observant la fabrication des épingles en Normandie », *Gérer et comprendre*, septembre 1999, n° 57, pp 35-51.

³⁷⁶ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, p 91.

³⁷⁷ *Ibid.*, p 97.

³⁷⁸ *Ibid.*, p 119.

³⁷⁹ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, IV^e partie, chapitre I, reproduit in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, pp 58-65.

*laissent les besognes et les alarmes, plutôt que de songer aux moyens d'améliorer sa situation*³⁸⁰.

Cependant s'il y a des conditions qui favorisent le progrès social, que la division du travail en est la première et apparaît comme incontournable, ces conditions sont définies comme naturelles, produites par l'accumulation de l'expérience humaine et non par une volonté de l'humanité de produire des innovations afin d'améliorer son existence et de vivre dans l'abondance. Le philosophe et historien des idées N. Waszek écrit que pour A. Ferguson, « *le progrès incontestable de l'espèce humaine n'est pas [...] le produit linéaire d'un plan rationnel. C'est plutôt un processus spontané, si ce n'est même un résultat qui n'a pas été voulu* »³⁸¹. En cela, le philosophe écossais semble reprendre une idée d'un précédent philosophe phare des Lumières écossaises, D. Hume :

*la raison n'est qu'un instinct merveilleux et inintelligible présent dans notre âme, qui nous conduit à travers un certain enchaînement d'idées qu'il dote de qualités particulières, en fonction de leurs situations et relations particulières. Cet instinct [...] naît de l'observation et de l'expérience passées ; mais quelqu'un peut-il donner la raison ultime du fait que l'expérience et l'observation passées produisent cet effet, plutôt que la nature à elle seule ? La nature peut certainement produire tout ce qui peut naître de l'habitude ; mieux, l'habitude n'est que l'un des principes de la nature et elle tire toute sa force de cette origine*³⁸².

Cette attribution à l'habitude de ce qui pourrait l'être à l'intelligence humaine rejoint ce que postulait B. Mandeville à propos des matelots et des processus qu'ils avaient acquis par l'expérience leur permettant de diriger un bateau avec un instinct quasi animal, ne requérant pas de penser. Ainsi il est possible de discerner que la conception simplifiante du travail puise ses racines dans une perspective naturaliste assez ancienne.

Et ce même si par ailleurs, l'idée fergusonienne du progrès est « *plus complexe que celle d'un grand nombre de ses contemporains* », ainsi il n'exclut pas de possibles retours en arrière, des résurgences de ce que d'autres considéreraient comme des étapes primitives où la barbarie était présente et qui ne pourraient plus avoir cours³⁸³, et même s'il pressent les liens entre les différentes actions des hommes :

³⁸⁰ *Ibid.*, p 58. Ce que Adam Smith écrira également neuf ans plus tard sous une autre forme : « *sans l'aide et le concours de plusieurs milliers de personnes, le plus petit particulier, dans un pays civilisé, ne pourrait être vêtu et meublé selon ce que nous regardons assez mal à propos comme la manière la plus simple et la plus commune. Il est bien vrai que son mobilier paraîtra extrêmement simple et commun, si on le compare au luxe extravagant d'un grand seigneur ; cependant, entre le mobilier d'un prince d'Europe et celui d'un paysan laborieux et rangé, il n'y a peut-être pas autant de différence qu'entre les meubles de ce dernier et ceux de tel roi d'Afrique qui règne sur dix mille sauvages nus, et qui dispose en maître absolu de leur liberté et leur vie* » (Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre I, p 79).

³⁸¹ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, p 80.

³⁸² David HUME, *Traité de la nature humaine. Livre I et Appendice*, [1739] Garnier-Flammarion, Paris, 1995, livre I, troisième partie, section XVI, p 257.

³⁸³ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, pp 80-81.

*Tous les progrès, tous les mouvements de la multitude, même dans ce que l'on appelle les siècles éclairés, sont accomplis [par une humanité] invariablement aveugle au futur. Les nations butent sur des institutions qui sont certes le produit de l'action des hommes, mais non pas le résultat d'un quelconque dessein*³⁸⁴.

Ces mouvements de la multitude qu'il considère comme quasi instinctifs, il les évoque lorsqu'il fait référence dans le sixième paragraphe aux fonctions de gouvernement et à ceux qui collectivement permettent la bonne marche des affaires publiques :

*ils sont comme les pièces d'une machine qui concourent à une même fin, sans qu'il y ait de l'intelligence ou du concert de leur part. Et, aussi aveugles que lui à toute combinaison collective, ils s'unissent avec le négociant pour donner à l'Etat (state) ses ressources, sa conduite et sa force*³⁸⁵.

C'est pour parvenir à cette fin que de l'artisan à l'entrepreneur de manufacture, « *la progression du commerce* » s'accroît par la « *subdivision* » continue des métiers manuels écrit A. Ferguson dans le troisième paragraphe. L'usage du terme anglais « subdivision », traduit à l'identique en français, est relevé par J-P. Sérís comme un terme « *technique, dans la littérature anglaise et française sur le management manufacturier* »³⁸⁶ dont le choix montre bien que même si A. Ferguson n'emploie pas l'expression « division du travail », il y a bien une ambition de théorisation de cette division, de ses mécanismes et effets positifs comme négatifs, il ne s'agit pas simplement d'en rester à la seule « séparation des arts et des professions » qu'il a annoncée en titre.

Dans ce paragraphe qui vise à montrer comment chacun définit son propre intérêt, artisan, entrepreneur, consommateur et agit pour le satisfaire au mieux, il faut noter que A. Ferguson fait les liens entre les différentes sources de normes du milieu et leurs déterminations du processus producteur. Ainsi il parle du « *consommateur* », c'est-à-dire du bénéficiaire des produits réalisés par la division du travail, dont il définit les exigences qualitatives comme issues et accrues par la connaissance du processus producteur des marchandises qu'il souhaite acheter : « *le consommateur [...] exige dans toutes les marchandises une exécution plus parfaite qu'on pourrait l'obtenir de mains occupées à plusieurs sortes d'objets* »³⁸⁷.

³⁸⁴ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767, 1783 pour la traduction française] PUF, Paris, 1992, p 221. Cité par Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, p 80 (traduction modifiée).

³⁸⁵ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, IV^e partie, chapitre I, paragraphe 6, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 61.

³⁸⁶ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 68.

³⁸⁷ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, IV^e partie, chapitre I, paragraphe 6, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 59.

En effet, dans une telle société, avancée, l'apprentissage d'un métier est devenue une condition nécessaire à la vie et c'est ce que veut signifier A. Ferguson en parlant dans son quatrième paragraphe du sauvage forcé de fuir s'il n'est pas en mesure de répondre aux attentes de la civilisation issue et développée par la division du travail. Dans son analyse de ce passage, J-P. Sérís relève qu'il n'y a plus de place pour « *quelqu'un qui est resté un homme* »³⁸⁸, c'est-à-dire quelqu'un qui n'a pas attaché son « *attention entière* » à développer son apprentissage d'un métier (*craft*) et de « *ses mystères* »³⁸⁹ et qui est resté un homme complet mais indépendant des liens conférés avec autrui dans le processus productif. Dans cette société développée par la division du travail, il n'y a pas de place à occuper pour quelqu'un qui n'est pas « *distingué par sa profession* »³⁹⁰ et ce même si cela signifie également dans le versant négatif « *pour quelqu'un qui n'est pas amoindri par la professionnalisation* »³⁹¹.

Cependant même s'il accepte que l'occupation par chacun de sa place, tendance au cantonnement à des conditions définies par d'autres sur lequel nous reviendrons dans notre troisième partie³⁹², amène les individus à « *la plus grande ignorance sur toutes les choses de la vie* », « *excepté leur métier* »³⁹³, et qu'il considère cet état comme nécessaire au progrès social, A. Ferguson le déplore dans un passage qui sera repris par K. Marx³⁹⁴ où il affirme que « *l'ignorance est la mère de l'industrie* »³⁹⁵. Contrairement à B. Mandeville ou à A. Smith qui n'en fait que le constat sans le déplorer, A. Ferguson regrette cette face sombre parce que déshumanisante de l'industrie et réutilise la figure du sauvage pour le dire dans le dixième paragraphe en faisant l'éloge de l'ingéniosité. Ainsi A. Ferguson, note J-P. Sérís, ne semble pas satisfait

de voir les plus belles réalisations humaines (le vaisseau, la montre) sortir des mains grossières de « vils » artisans [...] il montre que les progrès de l'industrie moderne comportent un revers, qui est la nécessaire contre-partie de la division manufacturière du

³⁸⁸ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 85.

³⁸⁹ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 59.

³⁹⁰ *Ibid.*, p 60.

³⁹¹ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 85.

³⁹² Et non sans lien avec la place définie pour autrui dans l'échiquier social, voir section 3.5.1, « L'assignation des places : focus sur la condition sociale ».

³⁹³ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 60.

³⁹⁴ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, p 262.

³⁹⁵ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 62.

*travail : un abaissement des capacités individuelles, un retour de l'ignorance, favorisé par cela même qu'on appelle le progrès*³⁹⁶.

Par conséquent la production d'un « *ouvrage plus parfait* »³⁹⁷ grâce à la division du travail, perfection attendue par le consommateur comme il l'a postulé auparavant, ne signifie pas que les hommes se développent eux-mêmes, c'est même le contraire, leur abrutissement sur une tâche unique favorise ce que A. Smith définira comme la richesse des nations.

Le texte analyse enfin un dernier point instauré par ce nouveau type de rapports sociaux de production, A. Ferguson semble établir que des hommes pensants se développent, *versus* des hommes qui ne disposent d'aucune mise en perspective possible de ce système auquel ils participent ; pour le philosophe, ils sont devenus « *instruments* » et « *ignorent jusqu'au système dans la combinaison duquel ils sont compris eux-mêmes* »³⁹⁸. J-P. Sérís parle d'« *hypertrophie de l'ingéniosité dans les sphères dirigeantes* »³⁹⁹ lorsqu'il commente ce onzième paragraphe, ce qui nous semble une lecture très contemporaine, c'est-à-dire bénéficiant du prisme du taylorisme, que nous aborderons dans la troisième partie, et de la connaissance de la condition cardinale de cette organisation scientifique du travail, la coupure entre conception et exécution.

Bien entendu, il est impossible de ne pas avoir à l'esprit F. W. Taylor qui disait ne pas demander aux ouvriers de penser⁴⁰⁰ en lisant le dernier paragraphe de A. Ferguson qui fait la constatation que « *l'art de penser, dans une période où tout est séparé, peut lui-même former un métier particulier* »⁴⁰¹ ; cependant en s'attachant au texte et à l'accomplissement d'un art au plus haut degré de perfection possible qu'il postule, il semble plutôt avancer la notion de rapport de pouvoir qui autorise la dépossession d'autrui par celui qui développe un usage qu'il peut orienter de lui-même, développant ainsi son intelligence et son capital. En effet, il y a un gain sur le plan global pour la société mais A. Ferguson écrit que « *l'un peut avoir gagné ce que l'autre a perdu* »⁴⁰², établissant clairement que le rapport de domination profite à l'un

³⁹⁶ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, pp 91-93.

³⁹⁷ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 63.

³⁹⁸ *Ibid.*, pp 63-64.

³⁹⁹ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 94.

⁴⁰⁰ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, notamment pp 56-61 ; Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, note 27, p 73.

⁴⁰¹ Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 64. Cette phrase sera reprise par Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, note 50, p 263.

⁴⁰² Adam FERGUSON, *Essai sur l'histoire de la société civile*, [1767] Desaint, Paris, 1783, in Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 64.

quand il fait perdre à l'autre, ou dans des termes moins comptables du social n'est pas une perte pour l'ensemble de la société au nom d'un gain supérieur, il y a bien des personnes pour qui cette dépossession a un caractère profitable. Cela correspond à la compréhension qu'aura K. Marx de cette phrase puisqu'il la mettra en note de son affirmation selon laquelle « *ce que les ouvriers parcellaires perdent se concentre en face d'eux dans le capital* »⁴⁰³.

En conclusion, A. Ferguson termine par un dernier retour à la figure du sauvage comme un repoussoir en parlant des « *nations policées* » c'est-à-dire organisées socialement de telle manière qu'« *elles paraissent avoir atteint aux fins après lesquelles courait le sauvage dans ses forêts, le savoir, l'ordre et la richesse* », fins auxquelles il ne pouvait parvenir faute d'avoir accepté le morcellement de son identité et la dépossession de savoirs multiples nécessaires à sa vie au profit du développement d'un seul. Par conséquent, la division du travail telle que la présente A. Ferguson apparaît bien comme un morcellement du processus productif en séquences interdépendantes, conditions pour le travail définies en amont de sa réalisation qui préfigurent le concept de « *travailleur collectif* » de K. Marx⁴⁰⁴, ce n'est plus l'artisan qui fait tout, la réalisation de l'ensemble du produit lui échappe : d'une part, ces segments productifs ne permettent plus la connaissance d'un métier sur la base duquel l'individu construit, développe et possède des savoir-faire l'amenant à fabriquer des produits entiers, échangeables comme des marchandises finies ; d'autre part, ce découpage en séquences encourage les individus à se cantonner à des tâches uniques et les plus simplifiées possibles sans regard sur l'intégralité du processus productif auxquels ils concourent. En cela la division du travail si nécessaire à la civilisation conduit A. Ferguson à cerner les conditions du « *morcellement de l'homme* » comme le relèvera K. Marx⁴⁰⁵ qui dénoncera ces conditions nouvelles indispensables au développement de l'ère manufacturière dans lesquelles l'homme devient un « *individu morcelé, porte-douleur d'une fonction productive de détail* »⁴⁰⁶.

⁴⁰³ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, p 262.

⁴⁰⁴ *Ibid.*, chapitres XIII à XV, pp 237-361.

⁴⁰⁵ *Ibid.*, chapitre XIV, p 257.

⁴⁰⁶ *Ibid.*, chapitre XV, p 347.

A. Smith, la perfection du travail simplifié

J.-P. Sérís définit le cadre conceptuel de A. Smith comme largement redevable de l'arithmétique politique de W. Petty (1623-1687) et de la philosophie de B. Mandeville⁴⁰⁷. Nous ne nous attarderons pas sur le premier, notre idée n'étant pas d'explorer la théorie économique smithienne mais de comprendre ce qui en fait la base : sa conception de la division du travail comme un ensemble de facteurs économiquement indispensables pour produire et faire progresser continûment la richesse des nations.

A. Smith qui reprend sans le citer B. Mandeville, ce que souligne K. Marx dans le chapitre du *Capital* sur la division du travail⁴⁰⁸, ne semble pas en accord avec sa pensée sur deux points. Le premier point est celui du paradoxe mandevilien de vices privés qui font le bien public qui ne correspond pas à ce que défend A. Smith, qui semble se vouloir plus pondéré que l'auteur de la *Fable*, cependant sa théorie d'une main invisible du marché apparaît dans la continuité d'un paradoxe de Mandeville édulcoré :

chaque individu travaille nécessairement à rendre aussi grand que possible le revenu annuel de la société. A la vérité, son intention, en général, n'est pas en cela de servir l'intérêt public, et il ne sait même pas jusqu'à quel point il peut être utile à la société. En préférant le succès de l'industrie nationale à celui de l'industrie étrangère, il ne pense qu'à se donner personnellement une plus grande sûreté ; et en dirigeant cette industrie de manière à ce que son produit ait le plus de valeur possible, il ne pense qu'à son propre gain ; en cela, comme dans beaucoup d'autres cas, il est conduit par une main invisible à remplir une fin qui n'entre nullement dans ses intentions ; et ce n'est pas toujours ce qu'il y a de plus mal pour la société, que cette fin n'entre pour rien dans ses intentions. Tout en ne cherchant que son intérêt personnel, il travaille souvent d'une manière bien plus efficace pour l'intérêt de la société, que s'il avait réellement pour but d'y travailler⁴⁰⁹.

Ce sont donc les rapports qui s'établissent et se régulent de manière globale, sous l'effet d'une main invisible smithienne bien reprise depuis, qui font les conditions de prospérité de la société, quel que soit l'intérêt individuel que chacun tente de faire primer. De même, il reprend l'idée du paradoxe mandevilien lorsqu'il écrit plus explicitement à propos des vices qui forment une sorte de principe moteur des actions humaines :

Ce n'est pas de la bienveillance du boucher, du marchand de bière et du boulanger, que nous attendons notre dîner, mais bien du soin qu'ils apportent à leurs intérêts. Nous ne nous adressons pas à leur humanité mais à leur égoïsme ; et ce n'est jamais de nos besoins que nous leur parlons, c'est toujours de leur avantage⁴¹⁰.

⁴⁰⁷ Jean-Pierre SERIS, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994, p 55.

⁴⁰⁸ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, note 35, p 258.

⁴⁰⁹ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome II [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1999, livre IV, chapitre II, pp 42-43.

⁴¹⁰ *Ibid.*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre II, p 82.

De plus, A. Smith fait une interprétation de la division du travail opposée à celle de Mandeville - et à celle de A. Ferguson, qui n'est pas son maître contrairement à ce qu'écrit K. Marx⁴¹¹ mais un contemporain et ami que l'on peut classer dans la même école de pensée et avec des préoccupations de recherche communes⁴¹² -, pour lui elle accroît la dextérité et c'est ainsi que se forme le socle qui fait la richesse des nations. En effet, le premier chapitre des *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* expose la division du travail et les trois « *circonstances différentes* », « *circumstances* » qui pourraient être traduites comme « conditions » qui en permettent la productivité :

*premièrement l'accroissement de l'habileté dans l'ouvrier augmente la quantité d'ouvrage qu'il peut accomplir, et la division du travail, en réduisant la tâche de chaque homme à quelque opération très simple et en faisant de cette opération la seule occupation de sa vie, lui fait acquérir nécessairement une très grande dextérité*⁴¹³.

La première condition de productivité de la division du travail est celle qui instaure la première ambiguïté des conditions de travail dans l'activité des sujets, l'acquisition de cette dextérité indispensable a pour « *envers négatif [de] simplifier le travail, donc le travailleur* »⁴¹⁴. Y. Schwartz met en évidence que « *se développe [...] profondément l'idée, dans le champ culturel, que la manufacture, en spécialisant les hommes sur des opérations manuelles simples, a maîtrisé les ressorts du travail humain* »⁴¹⁵, c'est-à-dire que cette maîtrise est rendue possible par une division accrue du travail devenue technique. Le travail apparaît alors conditionné par la division du travail et son essai de le conditionner, essai qui pour une part semble opérant puisqu'il favorise à la fois la productivité et le progrès social au sens de l'augmentation de la richesse de la société.

La deuxième condition est justement ce cantonnement à une tâche unique qui permet de gagner du temps en ne se dispersant pas comme c'est le cas lors du passage « *d'une besogne à une autre* »⁴¹⁶. A. Smith prend pour exemple le « *tisserand de la campagne, qui exploite une petite ferme, [et] perd une grande partie de son temps à aller de son métier à son champ, et*

⁴¹¹ Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, p 119.

⁴¹² *Ibid.*, pp 98-99.

⁴¹³ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre I, p 75.

⁴¹⁴ Yves SCHWARTZ, « La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible », *L'homme et la société*, 2004/2-3, n° 152-153, p 53.

⁴¹⁵ *Ibid.*, p 54.

⁴¹⁶ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre I, p 76.

de son champ à son métier »⁴¹⁷. L'exemple est bien choisi lorsqu'il est mis en rapport avec les difficultés ensuite dénoncées par F. Engels (1820-1895) de ces « *tisserands agricoles* » ou « *tisserands cultivateurs* »⁴¹⁸ ou « *paysans-tisserands* »⁴¹⁹ qui une fois abandonné leurs activités annexes au profit du tissage, surtout lorsqu'ils auront investi dans les premières machines pour accroître leurs volumes de production, se verront progressivement manipulés par les industriels dans la fixation des tarifs sans pouvoir revenir en arrière sur les conditions antérieures qui leur permettaient d'assurer leur subsistance en plus d'une certaine indépendance⁴²⁰. En France, l'industrialisation sera extrêmement progressive à la différence du modèle de développement industriel que connaîtront les britanniques, ce qui permettra la conciliation d'activités productives variées⁴²¹ au détriment de la productivité fulgurante permise par la division plus rigoureuse du travail. Car il s'agit bien de s'imposer d'abord une rigueur à soi-même lorsque le tisserand s'astreint à une activité unique du fait que les conditions tarifaires qui lui sont proposées pour son ouvrage l'incitent à le faire. A. Smith ne s'y trompe pas en posant que cette deuxième condition de la productivité de la division du travail permet de faire la chasse au gaspillage de temps, de perdre l'« *habitude de flâner et de travailler sans application et avec nonchalance* »⁴²², flânerie qui rappelle celle qui deviendra un concept central du taylorisme plus d'un siècle plus tard. La perspective assurée de gain rend les hommes plus disposés à s'attacher à un seul type d'ouvrage.

Enfin, la troisième condition de la productivité permise par la division du travail est « *l'invention d'un grand nombre de machines qui facilitent et abrègent le travail* »⁴²³. Cette invention est définie par l'économiste comme une « *conséquence* » de la division du travail car « *l'attention de chaque homme est naturellement fixée tout entière sur un objet très simple* » ce qui l'amène à trouver « *la méthode la plus courte et la plus facile de remplir sa tâche particulière, si la nature de cette tâche permet de l'espérer* »⁴²⁴. Cette dernière condition met en évidence les gains espérés par cette conception smithienne simplifiante du

⁴¹⁷ *Ibid.*, p 75.

⁴¹⁸ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961, p 39.

⁴¹⁹ *Ibid.*, p 118.

⁴²⁰ Sur ces tisserands et l'idée d'un âge d'or qui ne serait pas à évacuer trop rapidement sous prétexte d'une forme d'exploitation antérieure, lire Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, chapitre 9, pp 353-414.

⁴²¹ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998.

⁴²² Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre I, p 76.

⁴²³ *Ibid.*, pp 74-75.

⁴²⁴ *Ibid.*, p 76.

travail qui permettrait une sorte de cercle vertueux où la spécialisation toujours accrue est toujours source de plus de productivité, où même un enfant peut trouver une solution adéquate pour accroître les performances de son ouvrage⁴²⁵. Cependant A. Smith ne considère pas la raison qui a fait que l'enfant a trouvé le moyen d'exécuter différemment sa besogne, il ne lui confère pas l'importance qui lui permettrait de mesurer que la source de l'innovation n'est pas uniquement dans la répétition de la tâche mais dans le refus du sujet qui a à accomplir cette tâche de l'exécuter dans les conditions qui lui ont été fixées par d'autres. En l'occurrence, le jeu est nécessaire à l'enfant qui va tenter de trouver un moyen de s'y adonner malgré la tâche à réaliser, ce qui ne signifie pas que tous les enfants soient en mesure de trouver des mécanismes, astuces, voire d'inventer des machines pour transformer le mode d'exécution initialement prévu pour la réalisation de leur tâche⁴²⁶. La conception si elle ne peut être entièrement séparée de l'exécution ne doit pas pour autant y être entièrement incluse. En effet, il apparaît ici que A. Ferguson ne peut pas être le maître d'A. Smith qui semble écrire cette partie sans se référer au chapitre sur la séparation des arts et des professions que nous avons exploré plus haut. Même si A. Smith souhaite présenter une conception simple du travail par sa division, et postuler l'accroissement de la dextérité par la répétition des mêmes gestes, il est difficile de concevoir comment il peut penser que l'innovation nécessaire au développement industriel pourrait être issue de situations de travail aux conditions si étroitement définies qu'elles tendent à abrutir les travailleurs. K. Marx soulignera sa confusion entre « *la différenciation des instruments, due en grande partie aux ouvriers manufacturiers, avec l'invention des machines. Ceux qui jouent un rôle ici, ce ne sont pas les ouvriers de manufacture, mais des savants, des artisans, même des paysans* »⁴²⁷ ; pourtant A. Smith fournit lui-même les limites de l'idée qu'il avait exprimée lorsqu'il regrette les effets négatifs de la division du travail et la dimension univoque que tend à conférer l'épure forcée des opérations productives :

Dans les progrès que fait la division du travail, l'occupation de la très majeure partie de ceux qui vivent de travail, c'est-à-dire de la masse du peuple, se borne à un très petit nombre d'opérations simples, très souvent à une ou deux. Or, l'intelligence de la plupart des hommes se forme nécessairement par leurs occupations ordinaires. Un homme qui passe toute sa vie à remplir un petit nombre d'opérations simples, dont les effets sont aussi peut-être toujours

⁴²⁵ *Ibid.*, p 77.

⁴²⁶ Nous pensons à un exemple d'innovation réussie, celle de Joseph-Marie Jacquard (1752-1834), qui avait connu le métier de tireur de lacs dans son enfance mais qui n'inventa le métier qui porte son nom qu'à l'âge adulte au tout début du XIX^e siècle pour permettre à un ouvrier seul de tisser et épargner la manipulation des fils de chaîne aux enfants agiles auxquels elle était ordinairement confiée. Sur cette invention et la suppression des altérations des membres inférieurs qu'elle permit, lire les observations de Louis René VILLERME in *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 499-500.

⁴²⁷ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, note 21, p 626.

*les mêmes ou très approchant les mêmes, n'a pas lieu de développer son intelligence ni d'exercer son imagination à chercher des expédients pour écarter des difficultés qui ne se rencontrent jamais; il perd donc naturellement l'habitude de déployer ou d'exercer ces facultés et devient, en général, aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de le devenir*⁴²⁸.

Cette absence supposée de créativité ou de difficulté à réguler dans l'activité, même si elle n'est jamais absolue, peut être réduite à la portion congrue et engendrer toute une catégorie de population abrutie par la conséquence de la répétitivité de processus productifs offrant le moins possible de latitude, d'ouverture vers une flânerie qui pourrait être féconde pour l'esprit et l'innovation dans l'activité, pour offrir des interstices de respiration, comme le montre l'attribution par K. Marx de processus créateurs bien visibles en terme de mécanisation de la part d'autres catégories de personnes que celles des ouvriers de manufacture.

Par ailleurs, l'idée que la division du travail permet la mécanisation du processus productif témoigne que dans cette conception simplifiante du travail, la machine est considérée à l'instar de l'homme ou l'homme à l'instar d'une machine. En effet, si l'invention d'une machine est la conséquence de la division du travail humain, cela signifie que la machine est une sorte de prolongation du bras humain qui remplace l'homme dans l'exécution d'une tâche, ou que le mode opératoire d'un homme lorsqu'il est rendu suffisamment simple par des divisions et subdivisions poussées jusqu'au plus haut degré tend forcément à pouvoir être mécanisé. Ces éléments, avec les confusions qu'ils diffusent, donnent idée du creuset de naissance des conceptions mécanistes qui pourront ensuite se développer à propos du travail humain comme si les conditions qui rendent possibles la mécanisation d'une tâche, conditions techniques applicables à une machine, pouvaient être considérées comme analogues à celles du travail humain.

Par conséquent, dans la conception de la perfection du travail simplifié que promeut A. Smith, même s'il en reconnaît l'ambivalence en parlant de ses effets négatifs, il entre peu de considération sur l'activité, et notamment pour les difficultés individuelles dues à la neutralisation de ce que demande le travail. Même s'il n'ignore pas les « *différents degrés de fatigue qu'on a endurés et [...] l'habileté qu'il a fallu déployer* »⁴²⁹, cette dimension de la fatigue générée par l'usage de soi et la pénibilité des conditions, est rendue négociable par l'estimation de sa « *valeur échangeable* » en argent et ce alors que « *ce compte-là n'est réglé*

⁴²⁸ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome II [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1999, livre V, chapitre I, p 406.

⁴²⁹ *Ibid.*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre V, p 100.

sur aucune balance exacte ». Il s'agit lorsque les prix du marché sont établis de marchander et débattre pour parvenir à « *cette grosse équité qui, sans être fort exacte, l'est bien assez pour le train des affaires communes de la vie* »⁴³⁰. L'intérêt supérieur du fonctionnement du marché semble s'imposer malgré les multiples approximations dont il rend victime les travailleurs individuels quant à l'appréciation des effets sur eux-mêmes des conditions dans lesquelles ils sont parvenus à produire, effets qu'A. Smith ne va pas jusqu'à évoquer dans leur concrétude, s'en tenant à des considérations globales sur les difficultés du paupérisme auquel sont confrontés les « *labouring poor* », terme d'« ouvriers pauvres » qu'il emploie à de multiples reprises⁴³¹, qui peuvent avoir de nombreux enfants mais amener bien peu d'entre eux à l'âge adulte⁴³².

A. Smith en reste à ce qui rend positif l'imbrication des séquences d'action de chaque travailleur, c'est-à-dire le fait qu'elle nécessite un ensemble de conditions qui concourent à la construction d'une organisation sociale où chacun devient dépendant et bénéficiaire des savoir-faire d'autrui. Quand « *la puissance productive du travail* » parvient « *à un degré de perfection considérable* »⁴³³, cela veut dire que les résultats des processus producteurs profitent à chacun, améliorent progressivement le confort et les conditions de vie pour tous⁴³⁴, et instaurent une forme de liberté réglée entre des personnes devenues pour subsister interdépendantes et tenues de le rester. L'intérêt collectif est donc dépassé par les intérêts individuels de personnes qui sorties de l'état sauvage initial y trouvent quand même une quantité suffisante d'avantages selon nos philosophes écossais. En effet, se réclamant de D. Hume, « *seul écrivain qui en ait parlé jusqu'ici* », A. Smith écrit que l'effet le plus important du commerce et des manufactures est qu'ils

*introduisirent par degrés un gouvernement régulier et le bon ordre, et avec eux la liberté et la sûreté individuelle, parmi les habitants de la campagne qui avaient vécu jusqu'alors dans un état de guerre presque continuel avec leurs voisins, et dans une dépendance servile avec leurs supérieurs*⁴³⁵.

⁴³⁰ *Ibid.*, pp 100-101.

⁴³¹ *Ibid.*, voir livre I, chapitre VIII.

⁴³² *Ibid.*, pp 139-151.

⁴³³ *Ibid.*, p 136.

⁴³⁴ *Ibid.*, p 153.

⁴³⁵ *Ibid.*, livre III, chapitre IV, p 502.

Par conséquent ce que la société marchande a instauré par degré ce sont les droits du point de vue smithien, des droits qui permettent de sortir de la servilité de la société féodale et de l'absolutisme du pouvoir qui y était conféré aux puissants⁴³⁶.

Ce qui point ici, sous le confort matériel et l'absence de conflit guerrier, semble être la notion de consommation qui correspond à un progrès social : « *Ce n'est pas l'étendue de la richesse nationale, mais son progrès continuel qui donne lieu à une hausse dans les salaires du travail* »⁴³⁷. Cette idée de course nécessaire au progrès malgré les dégâts sociaux engendrés pour ne pas en rester à « *un état stationnaire* », « *qui ne fournit à l'ouvrier pauvre [labouring poor] qu'une chétive subsistance* »⁴³⁸, apparaît alors intervenir très tôt. La perspective de salaires élevés s'instaure comme la contrepartie acceptable à une certaine déchéance de l'humain, à l'acceptation possible des conditions de domination régulées par le droit et devenues subordination le temps de l'échange de travail contre salaire, toutes choses que l'on retrouvera explicitement comme la contrepartie de l'inégalité de l'échange dans le compromis fordiste.

Car avec la division du travail, l'asymétrie s'institutionnalise également dans les relations professionnelles, A. Smith considère qu'« *il n'est pas difficile de prévoir lequel des deux partis, dans toutes les circonstances ordinaires, doit avoir l'avantage dans le débat, et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions* »⁴³⁹. En effet dans toutes les luttes, les ouvriers sont soumis à la nécessité économique qui ne permet qu'à peu d'entre eux de « *subsister sans travail une semaine* » alors que les maîtres disposent des « *fonds qu'ils ont déjà amassés* » et qui leur donnent l'avantage de pouvoir tenir plus longtemps en cas de conflit⁴⁴⁰.

Ces éléments préfigurent le concept de « travailleur libre » de K. Marx, au sens d'un travailleur dépourvu de capital⁴⁴¹, et la notion de lutte des classes qui va constituer la pierre angulaire de la dénonciation marxienne. Sans aller jusqu'à l'engagement politique de K. Marx

⁴³⁶ Ce qui n'est pas sans rappeler le concept de « sociétés marchandes et de droit » dont nous parlerons dans notre troisième partie.

⁴³⁷ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre VIII, p 140.

⁴³⁸ *Ibid.*, p 144.

⁴³⁹ *Ibid.*, p 137.

⁴⁴⁰ *Ibid.*

⁴⁴¹ Jean DELLEMOTTE, Benoît WALRAEVENS, « Acceptation et reproduction du salariat chez Adam Smith » in Christophe LAVIALLE (coord.), *Le travail en question. XVIII^e – XX^e siècle*, Presses Universitaires François-Rabelais de Tours, Tours, 2011, p 226.

- bien au contraire -, ce qui rendra légitime l'intervention de l'Etat pour les penseurs écossais sera la nécessité d'une action publique corrective des effets négatifs de la division du travail⁴⁴² risquant d'amoindrir jusqu'aux capacités de défense guerrière des nations, nécessité qui apparaît de même nature que l'appel à des correctifs aux effets du mouvement de rationalisation qui aura lieu suite au taylorisme et au fordisme en France que nous verrons dans notre troisième partie, surtout lorsque A. Smith attribue pour cette unique raison un rôle culturel à l'Etat⁴⁴³.

⁴⁴² Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, pp 99-109.

⁴⁴³ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome II [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1999, livre V. Norbert Waszek note que « ces déviations, tout à fait intentionnelles, du modèle libéral, découlent de la situation économique dans laquelle se trouvait alors l'Ecosse face à l'Angleterre » (Norbert WASZEK, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003, p 103).

1.3 K. Marx : la matérialisation du concept de « condition »

La réflexion des Lumières écossaises sur la division du travail va être reprise et prolongée par K. Marx dans les recherches théoriques de grande ampleur qu'il entreprend sur le mode de production capitaliste « à partir d'un triple fondement – politique, économique et philosophique » et en accordant « une place essentielle à l'analyse du travail humain »⁴⁴⁴. Néanmoins à l'inverse des écossais K. Marx ne va pas accepter la misère intellectuelle et sociale générée par cette nouvelle forme de production, toute son analyse vise dans le *Capital* à en exposer les conditions, avec leurs effets dans le travail et la vie, dont la configuration injuste et profondément inégalitaire tend à rendre délétère l'existence de toute une classe de population.

Il faut souligner que le concept de « conditions de travail » n'existe pas dans les textes de K. Marx, nous avons vu en introduction qu'il sera bien postérieur, K. Marx mentionne seulement l'expression « conditions du travail » à plusieurs reprises et les aborde en tant que telles, c'est-à-dire en terme de contenu, essentiellement dans le quinzième chapitre du livre I du *Capital*⁴⁴⁵ et dans l'*Enquête ouvrière*, questionnaire diffusé en 1880⁴⁴⁶.

1.3.1 La théorisation du mode de production capitaliste

Retracer la seule dénonciation marxienne de ces conditions *in concreto* n'apporterait pas plus que celle de bien des auteurs des premières enquêtes sociales de la première moitié

⁴⁴⁴ Jean-Louis BERTOCCHI, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996, p 289.

⁴⁴⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, « Le machinisme et la grande industrie », pp 267-361.

⁴⁴⁶ Karl MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue Socialiste*, Derveaux libraire-éditeur, Paris, 1880 [en ligne]. Disponible sur <http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195> (consulté le 27.05.2013).

du XIX^e siècle qui, de E. Buret (1810-1842)⁴⁴⁷ à F. Tristan (1803-1844)⁴⁴⁸, L. R. Villermé (1782-1863)⁴⁴⁹ ou F. Engels⁴⁵⁰, pour ne citer que ceux que nous considérons comme principaux pour notre recherche, ont chacun à leur manière dénoncé les conditions nouvelles imposées à toute une catégorie de population laborieuse et leurs effets.

Il faut reconnaître, en allant dans le même sens que S. Weil, que les analyses proposées par le marxisme constituent « *un progrès sur les naïves indignations qu'il a remplacées* »⁴⁵¹, indignations dont E. Buret et F. Tristan dont nous parlerons dans notre deuxième partie constituent des représentants, cependant il faut également souligner la remarque de la philosophe sur l'analyse que fait K. Marx de la division du travail : « *on ne peut pas dire qu'il mette en lumière le mécanisme de l'oppression. Il n'en décrit que partiellement la naissance ; car pourquoi la division du travail tournerait-elle nécessairement en oppression ?* »⁴⁵². Par cette question, S. Weil met au jour la problématique de la théorie marxienne certainement issue de sa conviction du dépassement futur de ce mode de production et de ses conditions injustes, qui empêche K. Marx de s'attacher aux possibles ouverts dans le *hic et nunc*.

Une conception révolutionnaire : la transformation du monde

En effet, répondre à la question de S. Weil nécessite de déplier toute l'ambiguïté que va conférer la théorie marxienne au concept de « travail » en tendant d'abord à en annuler les formes historiques ancrées dans le *hic et nunc* à partir de *L'Idéologie Allemande*⁴⁵³ au profit d'une « *genèse abstraite des modes de production, [où] le travail humain est saisi comme une réalité subsumée par le jeu des relations entre les forces productives et les rapports de production* »⁴⁵⁴. Si K. Marx va opérer un basculement à partir de la préface de la *Contribution*

⁴⁴⁷ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tomes 1 et 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840 [en ligne]. Disponibles sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b8622148w>> et <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁴⁴⁸ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003 ; Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986 ; Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973.

⁴⁴⁹ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989.

⁴⁵⁰ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961.

⁴⁵¹ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 42.

⁴⁵² *Ibid.*

⁴⁵³ Karl MARX, *L'idéologie allemande*, [1845-1846, première publication 1932] Editions Sociales, Paris, 1977.

⁴⁵⁴ Jean-Louis BERTOCCHI, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996, p 290.

à la critique de l'économie politique⁴⁵⁵ et complexifier son analyse en prenant « en considération la dialectique entre la forme valeur du travail et la résistance du travail vivant »⁴⁵⁶, il ne va pourtant pas penser ce conflit irréductible « entre les forces sociales et les rapports de production »⁴⁵⁷ comme un point nodal de confrontation à résoudre ou même sur lequel engager une réflexion pour parvenir à le réguler. Certain du dépassement prochain des « rapports de production bourgeois [qui] sont la dernière forme contradictoire du processus de production sociale », même dans ces textes de la maturité où la mise en dialectique prend épaisseur et sort de la simplification du travail dont nous avons parlé précédemment, il ne va pas s'attacher à analyser comment ces rapports pourraient être vécus. Son approche révolutionnaire postule le renversement de l'ordre bourgeois au profit du communisme qui restaurera l'individu dans son intégralité, ce que S. Weil interrogera nous le verrons en se demandant comment cet impensé des rapports de production pourrait, même avec le changement politique de régime, résoudre la contradiction entre nécessité de la production et volonté personnelle d'orienter son usage de soi⁴⁵⁸.

Par conséquent la complexité du matérialisme affirmé par K. Marx vient de cette ambivalence fondamentale qui le traverse, dénonçant « les contradictions la vie matérielle »⁴⁵⁹, tout en restant pour une part aveugle aux implications pour les individus de la tension de la contradiction car certain de son dépassement. Celui qui dans le *Capital* perçoit et expose les liens entre le conflit qui se noue dans les rapports sociaux de production au niveau macro jusqu'au niveau micro de la « tension » dans l'agir humain⁴⁶⁰, qui dans la première des *Thèses sur Feuerbach* postule la nécessité d'appréhender « le donné singulier » (*Gegenstand*) comme « activité sensiblement humaine, comme pratique, [...] de façon subjective »⁴⁶¹, considère que l'idéalisme a raison et qu'

⁴⁵⁵ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, préface, pp 4-5.

⁴⁵⁶ Jean-Louis BERTOCCHI, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996, p 291.

⁴⁵⁷ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, préface, p 5.

⁴⁵⁸ Voir section 3.2.1.

⁴⁵⁹ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, préface, p 5.

⁴⁶⁰ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre X, p 137.

⁴⁶¹ Karl MARX, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987, commentaire de Georges LABICA, p 29 et Thèse 1, p 19.

il n'y a pas de conditions qui soient en soi indépendantes du sujet pour lequel elles sont des conditions. Ce que le matérialisme de l'action ajoute, c'est que « ce sont les conditions matérielles qui [le] concernent, simplement parce qu'il n'y a pas d'autres conditions »⁴⁶².

K. Marx ne s'est pas interrogé sur les voies à emprunter si cette tension est une donnée permanente à laquelle est soumis l'individu entre conditions définies par d'autres et l'orientation de l'usage qu'il entend faire de lui-même dans sa configuration propre d'appropriation des conditions. Son objet d'étude n'était pas d'apporter une réponse à la question weillienne puisque la division du travail devait disparaître avec les conditions posées dans le mode de production capitaliste dans une configuration rendant contradictoires les éléments de la vie matérielle, justement du niveau macro jusqu'au plus micro de l'activité de travail. Dans la lignée de la onzième des *Thèses*, ce qui importait était de transformer, de « *changer* » le monde⁴⁶³ non en le remplaçant par un autre mais en le soumettant à une « *radicalité critique* » qui en renouvelle « *les savoirs et les pratiques* »⁴⁶⁴ :

le reflet religieux du monde réel ne pourra disparaître que lorsque les conditions du travail et de la vie pratique présenteront à l'homme des rapports rationnels et transparents avec ses semblables et avec la nature. La vie sociale, dont la production matérielle et les rapports qu'elle implique forme la base, ne sera dégagée du nuage mystique qui en voile l'aspect, que le jour où se manifesteront l'œuvre d'hommes librement associés, agissant consciemment et maîtres de leur propre mouvement social⁴⁶⁵.

Les fins de K. Marx n'étaient pas de modifier ou d'améliorer les conditions de travail dans une optique négociatrice mais dans une optique révolutionnaire, il pensait avoir montré l'absence de validité et donc d'horizon de ce mode de production qui entraînerait sa fin prochaine, ce qui rendait inutile de s'attarder sur ce qui ne pouvait alors apparaître que comme l'aménagement temporaire de conditions de domination.

Le double caractère du travail

Ce qui fait l'importance de la théorie marxienne pour notre thèse se trouve donc dans l'ensemble des concepts qu'il a forgés pour théoriser et rendre compte du mode de production capitaliste, de ses mécanismes de pouvoir, des rapports sociaux et économiques qu'il instaure. Car ces éléments qu'il discerne en précurseur dans la somme économique que constitue *Le Capital* contribuent à définir ce qui va permettre d'arriver au concept de « conditions de

⁴⁶² Franck FISCHBACH, *L'être et l'acte. Enquête sur les fondements de l'ontologie moderne de l'agir*, Vrin, Paris, 2003, p 134. La citation est extraite de Eric Weil, *Logique de la philosophie*, Vrin, Paris, 2^{ème} édition revue, 1967, p 408.

⁴⁶³ Karl MARX, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987, Thèse 11, p 23.

⁴⁶⁴ *Ibid.*, commentaire de Georges LABICA, pp 126-127.

⁴⁶⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre I, p 75.

travail ». En effet, K. Marx va conférer au concept de « condition » son ancrage dans la matérialité du réel en théorisant à la manière d'un idéal type⁴⁶⁶ l'ensemble des conditions relatives au travail. Ce faisant, il instaure une dichotomie pour permettre d'appréhender le système capitaliste qui apparaît indispensable pour le comprendre⁴⁶⁷ mais ambiguë car ouvrant une voie à la fois à « *un dimensionnement* » du travail⁴⁶⁸ et rendant possible un mode abstrait de traitement des « conditions de travail », qui deviendra de plus en plus désadhérent au cours du XX^e siècle, comme nous le verrons dans notre troisième partie. Cette dichotomie n'a pas une ambiguïté binaire, dont il serait possible de se débarrasser pour apporter des réponses, elle va mettre au jour la contradiction fondamentale du capitalisme, dont nous aborderons les conséquences suite à notre proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail »⁴⁶⁹, et ainsi rendre possible le traitement du travail avec la complexité que ne lui en avaient pas accordé les philosophes écossais.

Un point d'accord entre K. Marx et les philosophes des Lumières écossaises dont nous avons exploré les textes existe et forme le substrat de l'ambiguïté de la théorie marxienne, pour lui : « *l'anatomie de la société civile doit être cherchée [...] dans l'économie politique* »⁴⁷⁰. Cela signifie qu'il doit y avoir une saisie conceptuelle des différents éléments qui constituent les échanges et permettent ou non le développement économique, à ces éléments, fussent-ils en dialectique, il doit être conféré un sens⁴⁷¹ ce qui explique le prisme de la notion de « progrès »

⁴⁶⁶ François Vatin, sociologue, souligne que la conceptualisation des rapports de production que va mettre en évidence K. Marx est théorisée comme une « *forme idéal-typique de l'opposition capital/travail* » dit-il en reprenant la forme d'analyse weberienne (François VATIN, « Industrialisation, division du travail et compétences ouvrières. Le débat du premier XIX^e siècle entre économistes, technologues et penseurs sociaux », *Ergologia*, novembre 2010, n° 4, pp 27-28). En grand penseur de l'économie, K. Marx parvient à avoir une vision claire d'un mouvement qui s'amorce dans la société celle de l'évolution des rapports sociaux de production et du salariat, ceci avec une forme nouvelle de division du travail, propre à l'industrialisation, qui entame la coupure entre conception et exécution.

⁴⁶⁷ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 543 ; Yves SCHWARTZ in Jean-Louis BERTOCCHI, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996, préface, p 13.

⁴⁶⁸ Sur les « *dimensions du travail* », voir Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, troisième partie, pp 405-741 : « *évaluer les véritables dimensions du travail ne saurait [...] laisser à ce concept le statut d'un indéfini. [...] L'extrême difficulté est de tendre à un mode de connaissance du travail qui conserve de cette visée de connaissance l'ambition de conceptualisation qui lui est propre, sans jamais s'enfermer dans un champ qui mutilerait son espace indéfini de capillarité. C'est-à-dire nouer dans un même effort, l'ambition de dimensionner et la pression à dédimensionner l'activité concrète des hommes au travail* » (*ibid.*, p 409). C'est avec ces quelques lignes à l'esprit qu'il apparaît indispensable de prendre connaissance de notre proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail » en section 3.5.2.

⁴⁶⁹ Voir section 3.5.3, « La contradiction de nos sociétés « marchandes et de droit » ».

⁴⁷⁰ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, préface, p 4.

⁴⁷¹ Sur cet empire du sens et sa tendance au réductionnisme, lire Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 245-290.

malgré les dégâts sociaux de cette phase d'industrialisation ou celui d'une marche vers la fin de l'histoire.

Cette affirmation permet de comprendre la voie que va emprunter K. Marx dans les premiers chapitres du livre I du *Capital* par « une série de réductions »⁴⁷² pour définir les concepts économiques essentiels à la compréhension du travail, sorte de barattage de l'activité au profit de l'émergence des structures conceptuelles en favorisant la compréhension et la transformation.

La dichotomie fondamentale de K. Marx qui va pouvoir entraîner toutes les autres, est celle entre « la valeur d'usage » et « la valeur d'échange » dès le premier chapitre du *Capital*⁴⁷³ c'est-à-dire une distinction opérée entre la valeur produite concrètement par l'homme au travail, potentiellement consommée par lui et la valeur d'échange des produits ; ensuite la dichotomie qui en découle est celle entre le « travail concret » et le « travail abstrait »⁴⁷⁴. Ces deux lignes de partage forment « le double caractère du travail » qui explique que « le même travail » peut en quelque sorte « être opposé à lui-même, suivant qu'on le rapporte à la valeur d'usage de la marchandise comme à son produit, ou à la valeur de cette marchandise comme à sa pure expression objective »⁴⁷⁵.

L'héritage se présente alors comme complexe, puisque c'est K. Marx dont se réclament les hérauts des luttes sociales qui apparaît alors rendre possible un certain mode de traitement à distance des situations de travail, tout en réutilisant des enquêtes, des rapports d'inspecteurs de fabrique, c'est-à-dire des données concrètes sur la misère qu'il dénonce. La lecture de ces premiers chapitres du livre I du *Capital*, œuvre d'économiste mettant le monde en rapports réglés et dimensionnables, est alors une surprenante découverte pour une jeune chercheuse n'ayant pas connu les débats autour des interprétations de ces textes dans les années 1970 en France, qui prend connaissance de ces scissions à rebours après avoir d'abord porté le regard sur l'activité avec un prisme ergologique et ergonomique.

En effet, ce que K. Marx rend possible c'est le traitement du travail comme concept mais à deux niveaux : l'un concret en référence à la valeur d'usage que produisent les individus lorsqu'ils participent à la fabrication d'un objet – ou produisent un service –, l'autre abstrait en référence à la valeur d'échange qui est conférée au produit considéré non pour ce qu'il est

⁴⁷² Jean-Louis BERTOCCHI, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996, p 293.

⁴⁷³ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre I, pp 41-45.

⁴⁷⁴ *Ibid.*, p 49.

⁴⁷⁵ *Ibid.*, p 49.

et permet mais pour sa valeur monétaire, il devient possible et justifié par la somme que représente *Le Capital* de parler des marchandises « *en tant que valeurs d'échange* » comme « *des mesures déterminées de temps de travail coagulé* ». Cette « *abstraction* » dont K. Marx écrit qu'elle « *s'accomplit journallement dans le procès de production social* »⁴⁷⁶ autorise à parler de « *travail simple* » qui une fois multiplié devient du « *travail complexe* »⁴⁷⁷ mais aussi de « *travail mort* »⁴⁷⁸. Ce « *travail à épithètes* »⁴⁷⁹ tend à réduire les angles de définition et à annuler toutes les configurations historiques qui donnent au travail son épaisseur et son sens. Quelle matérialité peut-il alors être conféré aux conditions de travail au sens où nous l'entendons relativement à l'activité ?

K. Marx semble pourtant se prémunir contre toute confusion possible en affirmant dès 1847 que le capitaliste paraît acheter du travail avec de l'argent mais ce que « *vendent en réalité* [les travailleurs] *au capitaliste pour de l'argent, c'est leur force de travail* »⁴⁸⁰. Une fois cette précaution prise, puisque la confusion entre l'activité du travailleur, même si elle est alors considérée sous un angle très énergétique, et le travail est évacuée, K. Marx opère un basculement dans l'abstraction qui rend possible qu'« *aujourd'hui, la « force de travail » qui figure dans un livre comptable de la Banque Mondiale se réfère à la même abstraction que celle qui apparaît dans un rapport socialiste* »⁴⁸¹ écrit I. Illich (1926-2002). Ambiguïté paradoxale que cette conceptualisation au service du prolétariat soit aussi celle qui permet de l'invisibiliser en quelque sorte et se soit ancrée dans le modèle contemporain des relations sociales.

Cela ne signifie pourtant pas que le « *travail vivant* »⁴⁸² soit un impensé marxien mais un concept dont le « *jeu de renvois* » avec le « *travail mort* »⁴⁸³ permet au contraire de dédimensionner ce que K. Marx a au préalable dimensionné dans la dialectique des rapports de production. C'est ce que Y. Schwartz met en évidence : « *si le travail vivant est aussi du travail concret, la dialectique de l'expérience des forces productives traverse donc les deux*

⁴⁷⁶ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, livre I, chapitre I, p 10.

⁴⁷⁷ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre I, p 48 : « *une quantité donnée de travail complexe correspond à une quantité plus grande de travail simple* ».

⁴⁷⁸ *Ibid.*, chapitre IX, p 161.

⁴⁷⁹ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 577-578.

⁴⁸⁰ Karl MARX, *Travail salarié et capital*, [1847] Editions Sociales, Paris, 1952, p 22.

⁴⁸¹ Ivan ILLICH, « L'énergie, un objet social », *Esprit*, 2010/8-9, n° 367, p 221.

⁴⁸² Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre VII, p 140.

⁴⁸³ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 612.

premières dichotomies du travail à épithètes », c'est-à-dire ici celle entre travail mort et le travail vivant et celle entre le travail abstrait et le travail concret.

Nous puisons bien chez K. Marx l'idée de dialectique entre différents niveaux de traitement du concept, jamais totalement anticipables car en lien avec l'expérience des forces productives, et ce alors que la problématique ambiguë du concept de « conditions de travail » apparaît rendre indispensable une conception en dialectique entre divers niveaux de généralisation et divers niveaux de resingularisation, comme nous le montrons dans notre proposition de modélisation du concept en troisième partie.

Le « *travail concret* » subsumé par le « *travail abstrait* »

Les liens entre l'histoire et la vie fondent notre problématique et en suivant K. Marx dans sa réflexion sur la marchandise, apparaît masqué le caractère double du travail, expression de valeur d'usage et d'échange. Caché par une inversion qui rend l'objet du travail et par là même le travail subsumé par la valeur d'échange, « *le travail concret devient la forme de manifestation de son contraire, le travail humain abstrait* »⁴⁸⁴. En effet, le travail n'a d'expression que dans sa forme relative à un autre travail. Pour comparer, il convient d'avoir une unité de mesure commune, un équivalent. Cet équivalent est le temps socialement nécessaire à la fabrication c'est-à-dire « *le temps qu'exige tout travail exécuté avec le degré d'habileté moyen d'habileté et d'intensité et dans des conditions qui, par rapport au milieu social donné, sont normales* »⁴⁸⁵. Ces conditions qui peuvent être considérées comme « conditions de travail » apparaissent alors totalement désincarnées, à distance de tout antagonisme, dans cette conception qui vise à ce qu'une marchandise « *possède naturellement forme de valeur* »⁴⁸⁶ en effaçant le travail humain quelles que soient les conditions qui ont été régulées ou transformées par les sujets pour la produire. C'est ce qui permet d'arriver au point que « *le travail créateur de valeur d'échange se caractérise [...] par le fait que les relations sociales entre les personnes se présentent pour ainsi dire comme inversées, comme un rapport social entre les choses* »⁴⁸⁷.

⁴⁸⁴ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre I, p 58.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, p 44.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, pp 57-58.

⁴⁸⁷ Karl MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968, livre I, chapitre 1, p 13.

En effet, les rapports sociaux de production ne visent pas à la compréhension du travail d'autrui mais au contraire à la neutralisation des variabilités le temps de l'échange, pour permettre aux marchandises de ne plus être seulement des produits mais des « *choses qui tombent ou ne tombent pas sous les sens, ou choses sociales* » dont la « *nature physique* », la matérialité, n'a rien à faire dans le « *rapport social déterminé des hommes entre eux* »⁴⁸⁸. C'est ce caractère fétiche de la marchandise qui fige les rapports de production et obstrue l'accès aux conditions réelles du travail humain. C'est pourquoi nous rejoignons l'analyse de S. Haber qui défend une « *lecture maximaliste* » de l'argument du fétichisme de la marchandise :

*Marx affirme dans ce passage que, en raison de la sphère marchande dont il apparaîtra bientôt qu'elle est solidaire du capitalisme, le monde social apparaît dominé par les choses et par la circulation des choses. Ce primat de la choséité s'exprime de deux façons, puisque, apparemment, pour Marx, la « chose » est à la fois ce qui est extérieur à l'activité et ce qui peut être utilisé par elle. On peut donc dire que, d'une part, sous le premier aspect, la vie sociale, les rapports sociaux, n'apparaissent pas comme nôtres, c'est-à-dire comme des libres créations de la volonté humaine, mais plutôt comme organisés par des lois anonymes, objectives, naturelles, formant un système transcendant qui s'impose aux agents et les contraint ; tandis que, d'autre part, sous le second aspect, à mesure que des domaines de plus en plus importants sont saisis par la logique de la circulation, de nombreux éléments de la vie humaine se trouvent chosifiés, c'est-à-dire traités, manipulés, comme le seraient des choses dont on fait usage instrumentalement*⁴⁸⁹.

Cette lecture maximaliste permet de comprendre comment s'ouvre la voie de la désadhérence à partir de l'analyse marxienne. Quel que soit le mouvement dialectique exposé par K. Marx, la forme de sa dénonciation tend à couvrir les mouvements instables, irréguliers, singuliers, variables, et donc bien difficiles à appréhender que les forces de travail en activité génèrent en produisant des valeurs d'usage, par le travail concret.

1.3.2 Des conditions entre aliénation et « *insubordination* »

K. Marx n'a forgé ses concepts que pour lutter contre ce « *morcellement* » du travailleur qu'il dénonce à son tour en reprenant les analyses de A. Ferguson⁴⁹⁰ mais alors que

⁴⁸⁸ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre I, p 69.

⁴⁸⁹ Stéphane HABER, *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, CNRS éditions, Paris, 2009, p 119.

⁴⁹⁰ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, pp 257-264.

nous posons la nécessité de deux niveaux de lecture pour la *Fable* de B. Mandeville, l'un sous le prisme de l'individu, l'autre sur celui de la société, K. Marx assume, rend visible, théorise la distinction.

Ainsi à propos de la « coopération » dans les sociétés primitives, il reprend la figure mandevilienne de l'abeille pour définir qu'elle « *repose sur la propriété en commun des conditions de production et sur ce fait, que chaque individu adhère encore à sa tribu ou à la communauté aussi fortement qu'une abeille à son essaim* »⁴⁹¹. Ce rôle social de l'abeille ouvrière qui vit de la coopération est utilisé à contre-emploi de celui de B. Mandeville par K. Marx car « *la coopération capitaliste [...] présuppose au contraire le travailleur libre, vendeur de sa force* »⁴⁹². Cela signifie que l'adhésion à la fonction coopérative attendue du travailleur-ouvrier, dont B. Mandeville supposait qu'elle se faisait naturellement, n'est pas contrairement à l'abeille ouvrière inscrite dans le patrimoine de l'espèce humaine. C'est sous l'effet de rapports sociaux de production que le travailleur accepte de coopérer même si les conditions de la production ne lui appartiennent pas, au sens où il ne lui appartient pas de les définir, et ce faisant permet « *la puissance collective du travail* », se donne comme « *force productive du capital* »⁴⁹³ en se subordonnant au capitaliste le temps de l'échange de travail contre salaire. Alors le mode de production capitaliste est-il aliénation par des conditions de travail définies par d'autres ou subordination consentie à ces conditions ? Et au-delà de cet aspect de prise de pouvoir sur les êtres, les conditions de travail conditionnent-elles le travail pour K. Marx ou offrent-elles encore des latitudes ?

De l'aliénation à la « dépossession »

Sous l'angle d'un « *primat de la choséité* », dont nous avons vu avec S. Haber qu'il était ouvert par l'argument du fétichisme de la marchandise, la notion de « coopération » était déjà développée dans *L'Idéologie allemande* :

La puissance sociale, c'est-à-dire la force productive décuplée qui naît de la coopération des divers individus conditionnée par la division du travail, n'apparaît pas à ces individus comme leur propre puissance conjugée, parce que cette coopération elle-même n'est pas volontaire mais naturelle ; elle leur apparaît au contraire comme une puissance étrangère, située en dehors d'eux, dont ils ne savent ni d'où elle vient ni où elle va, qu'ils ne peuvent

⁴⁹¹ *Ibid.*, chapitre XIII, p 244.

⁴⁹² *Ibid.*, p 245.

⁴⁹³ *Ibid.*

*donc plus dominer [...], si indépendante de la volonté et de la marche de l'humanité qu'elle dirige en vérité cette volonté et cette marche de l'humanité*⁴⁹⁴.

C'est en ce sens axé sur le travail abstrait qu'il faut comprendre que pour K. Marx, « *les conditions du travail maîtrisent l'ouvrier* »⁴⁹⁵ - *Arbeitsbedingung* - le terme est dans la lignée de celui des *Bedingungen* kantienues, conditions transcendantales qui rendent l'expérience possible. L'usage du terme est donc suivi de E. Kant à K. Marx et prend ici le sens d'une hétérodétermination qui fait violence à la personne jusqu'au plus profond d'elle-même : « *l'individu abstrait [...] appartient à une forme sociale déterminée* » écrit K. Marx dans la septième des Thèses⁴⁹⁶. Cette forme sociale existe concrètement, selon le commentaire de F. Fischbach :

*il faut comprendre que dans leur être, les individus dépendent à la fois de ce qu'ils produisent et de la façon dont ils produisent, c'est-à-dire des rapports dans lesquels leur activité de production les fait entrer les uns avec les autres. La réalité première, la seule réalité effective et concrète à la fois est donc la société, qui est à comprendre comme un ordre purement relationnel de réalité - à la fois naturel et historique - consistant en des rapports d'activité, c'est-à-dire des rapports pratiques entre des individus qui « manifestent leur vie » en en produisant et reproduisant les conditions*⁴⁹⁷.

C'est donc par le concept d'« activité » qui constitue les individus en les traversant⁴⁹⁸ que peut être dépassée la dénonciation un peu brute et « juvénile »⁴⁹⁹ du « *travail aliéné* » faite dans les *Manuscrits de 1844*⁵⁰⁰, que K. Marx nuancera plus tard dans *Le Capital* ne faisant plus de l'aliénation un concept totalement endogène mais « *exogène* »⁵⁰¹ qui nous semble plus correspondre à la reconnaissance de la normativité de l'individu dans sa propre mise en œuvre de l'agir. De cette première analyse de jeunesse, L. Sève écrit que son

*brio formel [...] tient à des raccourcis de pensée sous lesquels n'est présente nulle vraie analyse de ses objets économiques. Que par exemple l'ouvrier perde sa valeur en produisant des valeurs est d'un effet oratoire certain mais d'une gratuité théorique patente : Marx lui-même montrera par la suite que la valeur de la force de travail et celle du travail fourni sont parfaitement indépendantes*⁵⁰².

Même en étant attentifs à la distinction entre travail et force de travail, des questions restent, notamment lorsqu'allant plus loin dans l'analyse, K. Marx parle de l'invention de la machine-

⁴⁹⁴ Karl MARX, *L'idéologie allemande*, [1845-1846, première publication 1932] Editions Sociales, Paris, 1977, p 68.

⁴⁹⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, pp 300-301.

⁴⁹⁶ Karl MARX, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987, Thèse 7, p 22.

⁴⁹⁷ Franck FISCHBACH, *L'être et l'acte. Enquête sur les fondements de l'ontologie moderne de l'agir*, Vrin, Paris, 2003, p 150.

⁴⁹⁸ *Ibid.*

⁴⁹⁹ Lucien SEVE, *Penser avec Marx aujourd'hui*, tome II. « *L'Homme* » ?, La Dispute, Paris, 2008, p 491.

⁵⁰⁰ Karl MARX, *Manuscrits de 1844*, [1844] Editions Sociales, Paris, 1968.

⁵⁰¹ Lucien SEVE, *Penser avec Marx aujourd'hui*, tome II. « *L'Homme* » ?, La Dispute, Paris, 2008, p 501.

⁵⁰² *Ibid.*, p 491.

outil qui amène l'homme à servir la machine : « *dans la manufacture et le métier, l'ouvrier se sert de son outil ; dans la fabrique, il sert la machine* »⁵⁰³. Il serait possible d'y voir rapidement l'idée d'un homme servant de la machine qui se « *trouve là, dans l'atelier, comme la condition matérielle toute prête de son travail* »⁵⁰⁴ et là encore l'analyse de F. Fischbach peut nous éclairer sur ce point lorsqu'il met en garde contre le risque de « *comprendre immédiatement la position marxienne comme une ontologie de la production [qui] risque de conduire à négliger le caractère relationnel de l'activité, c'est-à-dire de la réalité sociale selon Marx* »⁵⁰⁵.

Il y a une forme d'émancipation interne à l'activité ouvrière⁵⁰⁶ où K. Marx semble loger la dialectique entre le concept et la vie, toujours en proie à la contradiction, qui révèle la dimension anthropologique fondamentale de nos sociétés, mais il semble restreindre cette dialectique à la manufacture : « *l'habileté de métier restant la base de la manufacture, tandis que son mécanisme collectif ne possède point un squelette matériel indépendant des ouvriers eux-mêmes, le capital doit lutter sans cesse contre leur insubordination* »⁵⁰⁷. Il veut montrer qu'en tant que sujet toujours pensant, le travailleur se réimpose sans cesse comme sujet de l'activité et avec un « *zèle jaloux* »⁵⁰⁸ met de son « *habileté* »⁵⁰⁹ dans le procès de travail. Cependant cette habileté, « *virtuosité du travailleur de détail* »⁵¹⁰, semble disparaître avec le passage à la fabrique et ses machines-outils.

Y. Schwartz parle de « *contradiction à résoudre* »⁵¹¹ pour K. Marx entre habileté, dextérité, et mécanisation. Le rapport énigmatique de l'homme au travail et jamais totalement anticipable quant à ses conditions paraît postulé lorsque K. Marx propose d'entrer dans le « *laboratoire secret de la production* »⁵¹², lorsqu'il s'apprête à engager le chapitre de définition du procès de travail mais il dira ensuite de la grande industrie qu'elle « *achève [...] la séparation entre le travail manuel et les puissances intellectuelles de la production qu'elle transforme en*

⁵⁰³ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, p 300.

⁵⁰⁴ *Ibid.*, p 276.

⁵⁰⁵ Franck FISCHBACH, *L'être et l'acte. Enquête sur les fondements de l'ontologie moderne de l'agir*, Vrin, Paris, 2003, p 151.

⁵⁰⁶ Sur le mode de traitement de la problématique de l'émancipation ouvrière chez Flora Tristan, doyen de Karl Marx, voir section 2.2.1.

⁵⁰⁷ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, p 265.

⁵⁰⁸ *Ibid.*

⁵⁰⁹ *Ibid.*

⁵¹⁰ *Ibid.*, p 248.

⁵¹¹ Yves SCHWARTZ, « La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible », *L'homme et la société*, 2004/2-3, n° 152-153, p 54.

⁵¹² Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre VI, p 135.

pouvoirs du capital sur le travail »⁵¹³. Cette contradiction est soulignée également par E. Balibar qui se demande si la difficulté de K. Marx à terminer le *Capital* ne vient pas justement de ce qu'il a mis le doigt sur l'« *aporie intrinsèque* »⁵¹⁴ du concept de société capitaliste. Une intuition qui l'aurait empêché de valider la thèse d'un travail abstrait occultant les enjeux du travail. Nous reviendrons dans la troisième partie sur le caractère fondamental de cette contradiction nichée dans l'activité de travail dont les effets nous semblent continus dans nos sociétés capitalistes. En effet, c'est bien l'activité humaine et non les conditions naturelles de la production qui jouent un « *rôle décisif dans l'histoire de l'industrie* » mais comme « *nécessité de diriger socialement une force naturelle* »⁵¹⁵. C'est par l'activité seule que peut être résolue l'ambivalence marxienne.

C'est la raison pour laquelle le concept d'« aliénation » est à prendre avec toutes les précautions nécessaires pour ne pas subsumer l'activité humaine sous le concept. Il apparaît alors encore aujourd'hui comme un concept opérant et à approfondir, ainsi que le postule S. Haber en le qualifiant de « *concept originaire de la critique sociale* »⁵¹⁶. Le philosophe propose un glissement vers la notion de « *dépossession* » qui laisse ouverte la prise en compte de la singularité de l'activité en définissant « *une situation dans laquelle un individu se trouve vitalement diminué, dépossédé de certains pouvoirs qui le caractérisent pourtant en propre comme un membre de l'espèce humaine* »⁵¹⁷. Un renouvellement de l'usage du concept d'aliénation se profile alors comme une « *catégorie* » dont le « *modèle complet* » prend en compte le processus qui fait obstruction à l'appropriation et les formes par lesquelles les sujets voient se réduire le champ des possibles⁵¹⁸ qu'ils savent déterminé et balisé par d'autres, sous conditions⁵¹⁹ :

ce dont l'ouvrier est « dépossédé », ce n'est pas d'abord d'une chose ou d'un bien, ni même d'une liberté concrète particulière (comme celle de pouvoir intervenir avec son intelligence et sa volonté propre dans le processus productif). C'est, « en dernière instance », d'une certaine puissance d'agir très générale caractéristique de l'être humain : à savoir, la capacité de « se réaliser », d'être soi-même relationnellement, dans la fréquentation de

⁵¹³ *Ibid.*, chapitre XV, p 301.

⁵¹⁴ Etienne BALIBAR, *Citoyen Sujet et autres essais d'anthropologie philosophique*, PUF, Paris, 2011, p 319.

⁵¹⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XVI, p 365.

⁵¹⁶ Stéphane HABER, *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, CNRS éditions, Paris, 2009, pp 34-38.

⁵¹⁷ *Ibid.*, p 16.

⁵¹⁸ Stéphane Haber caractérise trois moments définissant le modèle complet de l'usage de la catégorie d'aliénation dans les textes de Karl Marx, lire *ibid.*, pp 16-17.

⁵¹⁹ Sur la reproduction des déterminismes, voir section 3.5.1, « L'assignation des places : focus sur la condition sociale ».

mondes à l'égard desquels, normalement, l'on adopte une attitude permettant qu'ils se dévoilent en leur être à un sujet qui s'en trouve tonifié⁵²⁰.

L'aliénation objective et l'aliénation subjective correspondent à « *deux ordres de faits* »⁵²¹ qui tendent pour l'un à rendre l'homme pur objet puisque réduit à une force de travail mise en facteur de l'équation du travail abstrait, pour l'autre à rendre l'homme étranger à lui-même lorsque sa volonté tend à n'être plus que polarisation vers l'usage qu'autrui entend faire de son activité, sans qu'il puisse mobiliser la tension de sa volonté dans un sens qui rende l'activité davantage polarisée vers ses propres buts. Il est alors privé « *de ses conditions normales de fonctionnement et de développement* » par la production capitaliste⁵²² écrit K. Marx dans une phrase qui, tout en étant dans son contexte un retour au prisme du travail abstrait, fait bien le lien avec ce que cette privation de conditions signifie dans l'activité des individus. Cette aliénation n'est jamais complète, ce qui amène S. Haber à une caractérisation plus juste du point de vue de l'activité, celle d'un « *homme dépossédé* »⁵²³, expression mieux choisie, car il y a toujours une force vitale, un sursaut de l'être humain, il n'est jamais totalement aliéné, si le « *primat* » est conféré à « *l'expérience du travail* »⁵²⁴. Ce sont ces situations qui font dériver l'homme soumis à des conditions trop exclusivement définies par d'autres et corsetées sans offrir les marges qui permettraient d'y échapper que décrit K. Marx avec l'enfant épuisé, parvenu au bout de ses forces, qui est rappelé pour prendre le tour d'un absent prolongeant indéfiniment sa journée de travail⁵²⁵, situations de dépossession par les conditions multiples et contradictoires posées entre le sujet et le milieu qu'il nous semble reconnaître dans les situations évoquées en introduction.

Le procès de travail pris dans la « *tension de la volonté* »

Dans le double mouvement de conceptualisation et de prolétarianisation dans lequel est pris notre concept de « conditions de travail » dans la théorie marxienne, il paraît parfois difficile de discerner que cette aliénation n'est toujours qu'une tentative, contient toujours une

⁵²⁰ Stéphane HABER, « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, 2008, n° 35, p 46.

⁵²¹ Stéphane HABER, *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, CNRS éditions, Paris, 2009, p 116.

⁵²² Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre X, p 198.

⁵²³ Stéphane HABER, *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, CNRS éditions, Paris, 2009.

⁵²⁴ Stéphane HABER, « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, 2008, n° 35, p 54.

⁵²⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre X, p 193.

émancipation lors de la mise en œuvre de l'activité par le sujet. Car le sujet est contraint, pour partie déterminé par un système social global qui s'impose à lui et tend à le rendre instrument de l'organisation du travail, à le réifier, comme le montre par exemple cette description d'un enfant auquel de la nourriture est fournie à la manière d'un carburant pour alimenter son énergie, force de travail à ne pas interrompre pour ne pas devoir arrêter la machine qu'il a la charge de conduire⁵²⁶.

Le travailleur du *Capital* décrit comme vivant ses conditions de travail sous le régime du travail abstrait est celui qui permet de comprendre l'affirmation de Y. Schwartz selon laquelle l'activité disparaît un peu dans le Marx de la maturité, tout en couvant dans le procès de travail par « l'activité conforme à un but »⁵²⁷. En effet, le procès de travail est défini par K. Marx comme « décomposé » en trois éléments : « 1. activité personnelle de l'homme, ou travail proprement dit ; 2. objet sur lequel le travail agit ; 3. moyen par lequel il agit »⁵²⁸. L'objet et le moyen apparaissent comme de l'ordre du registre I⁵²⁹ dans lequel « la conceptualité peut se développer en toute neutralité historique ou sociale »⁵³⁰, sans interférence par l'intrusion de ce qui est l'ordre du registre II, de l'activité, c'est-à-dire de cet agir humain pourtant indispensable à la réalisation du procès de travail, opération de transformation de quelque chose réalisée ou pilotée par l'homme qui instabilise les éléments de l'ordre du registre I et les fait sortir de toute définition close qui aurait pu être faite de leurs conditions.

C'est pourquoi les conditions, par les formes prises par la division du travail par exemple, si elles sont déterminantes pour l'activité ne sont jamais pas un conditionnement opérant du point de vue de l'activité. Par la définition du procès de travail dont il faut se demander si elle est simplement expédiée dans les quelques lignes que nous avons citées, car extérieure « à la

⁵²⁶ *Ibid.*, p 185.

⁵²⁷ Yves SCHWARTZ, « Philosophie et ergologie », *Bulletin de la Société française de Philosophie*, Vrin, Paris, 2000, p 17.

⁵²⁸ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre VII, p 137.

⁵²⁹ Sur cette notion de « registres de l'activité », le vocabulaire ergologique propose la définition suivante : « une activité de travail est toujours analysable comme suivi d'un protocole expérimental pour une part et expérience ou rencontre pour une autre part. Ce sont deux registres en relation dialectique dans un processus ergologique. Le registre I, celui de la dimension conceptuelle, renvoie aux normes antécédentes. Le registre II, celui de la dimension expérientielle correspond aux renormalisations. Comme lorsqu'on découpe un aimant, on retrouve la dynamique de ces deux pôles à tous les degrés d'organisation (équipe, collectif, etc.) » (Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 259).

⁵³⁰ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 530-531.

conceptualité vraiment opératoire » de la théorie marxienne, ou si toute la suite du Capital peut être considérée comme « *son commentaire indéfini* »⁵³¹, K. Marx définit lui-même qu'il y a toujours des conditions mais qu'elles sont rendues matrices d'histoire par leur mise en dialectique par un individu qui les oriente en fonction de son but. La contradiction reste permanente dans cette tension qui est le point nodal de l'activité de travail, « *tension constante de la volonté* »⁵³² prise entre les normes antécédentes à son propre agir et les fins que le travailleur se fixe, tension issue de la normativité qu'il confère à son propre agir. Car en effet, « *le résultat auquel le travail aboutit préexiste idéalement dans l'imagination du travailleur* »⁵³³ et ce quelles que soient les déterminations dont il est tenté de l'entourer.

Par conséquent, si comme nous l'avons mentionné plus haut « *Marx disait que dans le capitalisme, c'est la machine qui emploie l'homme et non l'homme la machine* », ce qui permet à « *l'analyse des conditions de travail [de] s'aligne[r] ainsi facilement sur une représentation du procès de travail qui fait de la machine le sujet et de l'homme l'objet* »⁵³⁴, cette assertion marxienne est à considérer du point de vue du travail concret qui instabilise l'édifice conceptuel et empêche de prendre tout à fait l'homme pour l'objet.

De plus, la tension est renforcée par la forme que prend la « liberté » qui existe au sein du mode de production capitaliste, évoquée par les philosophes écossais et postulée comme nécessaire à la coopération, « *mode spécifique de la production capitaliste* »⁵³⁵ selon K. Marx. Elle suppose l'acceptation de la subordination par le travailleur le temps de l'échange mais en fonction des conditions préalablement définies, normes antécédentes que le capitaliste essaye toujours de « *grignoter* »⁵³⁶ dans une forme de tension permanente, antagonique, entre capital et travail. Ce qui dans le travail concret se traduit par

*un système de vols commis sur les conditions vitales de l'ouvrier pendant son travail, sur l'espace, l'air, la lumière et les mesures de protection personnelle contre les circonstances dangereuses et insalubres du procès de production, pour ne pas mentionner les arrangements que le confort et la commodité de l'ouvrier réclameraient*⁵³⁷.

⁵³¹ *Ibid.*, p 530.

⁵³² Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre VII, p 137.

⁵³³ *Ibid.*, p 136. Sur le refus des « *rule-of-thumb methods* », « méthodes empiriques » par Frederick Winslow Taylor comme refus de ce caractère de préexistence des fins de l'activité dans l'esprit des travailleurs, voir section 3.1.3.

⁵³⁴ Lucien CHAVROT, Gérard DESTANNE DE BERNIS, « De quelques aspects méthodologiques de l'analyse des conditions de travail », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, pp 74-75.

⁵³⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIII, p 245.

⁵³⁶ *Ibid.*, chapitre X, p 181.

⁵³⁷ *Ibid.*, chapitre XV, p 302.

K. Marx fait ici référence à la « *faim canine de surtravail* »⁵³⁸ dénoncée par les inspecteurs de fabriques qui pointent la pratique du « petty pilferings of minutes, *petits filoutages de minutes* »⁵³⁹, approche quantitative et énergétique du travail humain qui donne l'impression d'un gain monétaire immédiatement corrélé au temps supplémentaire passé dans l'atelier.

Car ce que suppose le concept de « *surtravail* » c'est la présence de la tension entre volonté et normes antécédentes dans le procès de travail, dans le travail concret, micro, et jusqu'au niveau macro dans le traitement de la force de travail comme une marchandise particulière. Cependant, considéré en marchandise, le travail humain est celui d'un ouvrier qui tend à être traité en machine humaine avec la définition d'une part de la journée de travail où il effectue le « *travail nécessaire* »⁵⁴⁰ ce qui signifie qu'il produit « *la valeur de sa force travail, c'est-à-dire la valeur des subsistances nécessaires à son entretien* » et une autre part de cette journée qui dépassant « *les bornes du travail nécessaire coûte, il est vrai du travail à l'ouvrier, une dépense de force, mais ne forme aucune valeur pour lui. Elle forme la plus-value* »⁵⁴¹. Cette part de la journée de travail, il la nomme « *temps extra et le travail dépensé en elle surtravail* »⁵⁴². Par conséquent pour K. Marx tout travail pour autrui, quel que soit le mode de production, ne se distingue que par la manière dont « *ce surtravail est imposé et extorqué au producteur immédiat, à l'ouvrier* »⁵⁴³. C'est dire la manière dont il postule comme forcément coercitive et néfaste pour l'ouvrier, toute condition fixée par le capitaliste ou un quelconque donneur d'ordres pour la réalisation d'un produit appelé à devenir marchandise.

Ce que définit K. Marx, ainsi qu'il l'exprime dans le livre III du *Capital* dans un paragraphe intitulé « *Economies aux dépens des ouvriers dans les conditions du travail* »⁵⁴⁴, c'est donc un fonctionnement où l'hygiène des ateliers et l'entassement des ouvriers dans une même pièce à la température très élevée et manquant de ventilation induisent des taux de mortalité extrêmement élevés dans les catégories de population qui y sont exposées, parce que le capitaliste tente d'éviter « *les dépenses les plus nécessaires* » afin de conserver des prix concurrentiels pour les marchandises, au détriment de l'espace, de la sécurité, de la santé et ce

⁵³⁸ *Ibid.*, chapitre X, p 179.

⁵³⁹ *Ibid.*, p 181.

⁵⁴⁰ *Ibid.*, chapitre IX, p 162.

⁵⁴¹ *Ibid.*

⁵⁴² *Ibid.*, p 163.

⁵⁴³ *Ibid.*

⁵⁴⁴ Karl MARX, *Le Capital*, livre III [1867], version numérique [en ligne].

Disponible sur <<http://www.marxists.org/francais/marx/works/1867/Capital-III>> (consulté le 02.01.13).

dans une « *résistance* » aux lois définies pour contrebalancer ces effets désastreux de l'industrialisation.

C'est peut-être l'intuition que l'exposition de ces liens entre les macro déterminations économiques et les conditions de travail vécues par les travailleurs dans l'activité pouvait bousculer l'ordre social et améliorer ces conditions, qui a conduit K. Marx malgré ses perspectives révolutionnaires, à ouvrir assez paradoxalement la voie à ce que les conditions de travail puissent être pensées dans une certaine indifférence aux travaux concrets et soit celui qui a en quelque sorte proposé d'engager la lutte sur ce mode abstrait. De plus, lutter sur les conditions de travail correspond en même temps à la naissance d'une ambiguïté fondamentale, celle de l'acceptation que ces conditions soient définies par d'autres, ou à tout le moins, correspond au fait de les considérer comme des variables qui en étant modifiées changeraient la vie de la classe ouvrière dans toutes ses dimensions, donc de l'ordre d'une sorte de conditionnement. Peut-être parce que sans dépassement du capitalisme, il y a bien une astreinte par la condition qui est de produire conformément au but d'autrui, astreinte qui accroît la « *tension de la volonté* » et ne favorise pas « *le libre jeu de ses forces corporelles et intellectuelles* »⁵⁴⁵.

L' « Enquête ouvrière » de K. Marx

Pour aller dans le sens de notre hypothèse, référons-nous à cette « Enquête ouvrière » que K. Marx fait paraître en 1880 dans *La Revue Socialiste*⁵⁴⁶. Cette enquête se présente sous forme de questionnaire et comporte cent questions sur les conditions de travail. Elle nous intéresse à deux titres, pour ce qu'elle montre de l'attention portée sur le travail concret par K. Marx, dont nous voyons ici la distinction avec le « travail réel » des ergonomes⁵⁴⁷, et pour l'importance donnée à ce que la description des conditions de travail vienne des ouvriers eux-mêmes :

Nous espérons d'être soutenus, dans notre œuvre, par tous les ouvriers des villes et des campagnes, qui comprennent que eux seuls peuvent décrire en toute connaissance de cause les maux qu'ils endurent ; que eux seuls et non des sauveurs providentiels, peuvent appliquer énergiquement les remèdes aux misères sociales dont ils souffrent ; nous comptons aussi sur

⁵⁴⁵ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre VII, p 137. Sur cette reprise par Karl Marx d'une expression kantienne, voir Yves SCHWARTZ, « Philosophie et ergologie », *Bulletin de la Société française de Philosophie*, Vrin, Paris, 2000, p 26.

⁵⁴⁶ Karl MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue Socialiste*, Derveaux libraire-éditeur, Paris, 1880 [en ligne]. Disponible sur <http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195> (consulté le 27.05.2013).

⁵⁴⁷ Sur ce concept de « travail réel », voir section 3.3.2.

*les socialistes de toutes les écoles qui, voulant une réforme sociale, doivent vouloir une connaissance exacte et positive des conditions dans lesquelles travaille et se meut la classe ouvrière*⁵⁴⁸.

Par conséquent, K. Marx est ici dans un mode de traitement des conditions du travail concret et affirme en acte la devise de la première Internationale, puisée chez F. Tristan⁵⁴⁹, association de travailleurs créée pour se coaliser afin de développer une coopération et une solidarité ouvrières sans frontières, dans laquelle il eut un rôle pivot⁵⁵⁰ : « *l'émancipation de la classe ouvrière doit être l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes* »⁵⁵¹. Le questionnaire en quatre parties, comprend effectivement tout un volet consacré aux formes de luttes - partie IV, questions 82 à 100, avec en 101 une plage d'expression libre⁵⁵² -.

Les trois autres volets sont pour le premier consacré à l'hygiène et à la sécurité de l'atelier, pour le deuxième au temps de travail, pour le troisième au salaire avec des questions directement liées à la théorisation marxienne du mode de production capitaliste. La question 69 sur le prix des objets nécessaires⁵⁵³, décomposée en six sous-questions, apporte une vue précise du budget d'un ménage ouvrier. La question 76 demande de « *comparer les prix des articles que vous produisez ou des services que vous rendez avec le prix de votre travail* »⁵⁵⁴. Les conditions de travail apparaissent alors traitées selon la conception du travail abstrait, avec une certaine distance de l'activité qui correspond au mode de traitement sur lequel vont s'engager les luttes sociales.

En effet, devant ce questionnaire, présenté comme devant décrire « *la situation de la classe ouvrière française* »⁵⁵⁵ dans un processus qui peut paraître analogue à celui déployé par F. Engels en 1845 en Angleterre⁵⁵⁶, il semble possible de s'interroger en se demandant que faire

⁵⁴⁸ *Ibid.*, p 3.

⁵⁴⁹ Sur ce point de l'histoire des idées qui ne nous paraît pas absolument clair par les textes au sens strict, voir p 215.

⁵⁵⁰ Mathieu LEONARD, *L'émancipation des travailleurs. Une histoire de la Première Internationale*, La Fabrique, Paris, 2011, p 12.

⁵⁵¹ *Ibid.*, « Statuts provisoires de l'Association Internationale des Travailleurs », p 365.

⁵⁵² Karl MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue Socialiste*, Derveaux libraire-éditeur, Paris, 1880, p 7 [en ligne]. Disponible sur <http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195> (consulté le 27.05.2013).

⁵⁵³ *Ibid.*, p 6.

⁵⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵⁵ *Ibid.*, p 3.

⁵⁵⁶ Analogue si nous oublions que Friedrich Engels se prévalait en sous titre de décrire cette situation « *d'après les observations de l'auteur et des sources authentiques* », ce qui ne correspond pas du tout au même type d'enquête que celle produite par Karl Marx que les ouvriers doivent remplir et renvoyer dans une boîte aux lettres (Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Éditions Sociales, Paris, 1961).

des résultats obtenus par un tel questionnaire ? Certes en gardant en tête la perspective d'un sens de l'histoire et d'un horizon révolutionnaire où cette situation serait remplacée par une autre, les fins de K. Marx apparaissent plus distinctement : il s'agit, par la dénonciation politique de ces conditions iniques et dans un panorama voulu exhaustif du système social dans lequel les travailleurs sont enfermés, de mettre en évidence les contradictions fondamentales du mode de production dans lequel ils sont insérés afin de « *préparer la rénovation sociale* »⁵⁵⁷. Et ce même s'il y a dans le mode d'appréhension choisi de ces conditions une intégration de principe de ce qui était posé comme nécessaire par l'approche matérialiste pour se saisir des configurations qui donnent vie à ces conditions, principe affirmé dans la première des *Thèses sur Feuerbach* dont nous avons parlé plus haut, celui de l'appel à la subjectivité pour appréhender « *l'activité réelle effective* », « *Tätigkeit* »⁵⁵⁸.

Car dans le même temps cette forme de questionnaire à distance des mises en jeu d'eux-mêmes que font les individus, mises en jeu concrètes et instables, toujours pour partie innovante dans l'infinitésimal de l'agir réel, apparaît comme une forme de négation du point de vue censément adopté par le matérialisme « *nouveau* » celui de « *la société humaine ou de l'humanité sociale* »⁵⁵⁹. G. Labica relève justement dans ces formulations ce qui pourrait être trop rapidement caractérisé comme une « *platitue* », tautologie soulignant « *la réciprocité et l'identité de l'humain et du social* »⁵⁶⁰. Or d'un point de vue ergologique, l'essentiel se joue dans cette charnière entre l'individuel et le social, lieu de rencontres des normes antécédentes de l'agir humain et de la normativité des individus ; nous reviendrons sur ce mouvement perpétuellement rejoué et inévitablement présent, que nous caractérisons dans notre troisième partie comme une forme d'ontologie paradoxale⁵⁶¹, dont la prise en compte nous semble un enjeu épistémologique, et politique, fondamental de notre concept de « conditions de travail ». C'est pourquoi, notre recherche, construite dans la lignée des travaux de Y. Schwartz et de ses analyses de la théorie marxienne, se rallie à ses conclusions sur ce point :

Qui souscrit largement comme c'est notre cas, à l'interprétation de la révolution industrielle proposée par Marx au livre I du Capital n'approuve pas nécessairement ce qui, chez lui ou à partir de lui, tendrait à présenter la subsumption réelle comme la fin d'un domaine propre

⁵⁵⁷ Karl MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue Socialiste*, Derveaux libraire-éditeur, Paris, 1880, p 3 [en ligne]. Disponible sur <http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195> (consulté le 27.05.2013).

⁵⁵⁸ Karl MARX, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987, Thèse 1, p 19 et p 14.

⁵⁵⁹ *Ibid.*, Thèse 10, p 22.

⁵⁶⁰ Georges LABICA in Karl MARX, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987, p 104.

⁵⁶¹ Voir section 3.5.2, « Proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail ».

*d'initiative ouvrière, la décomposition scientifique du procès de travail ôtant tout champ d'action aux efficacités inapparentes*⁵⁶².

En conclusion, K. Marx va donc « matérialiser » le concept de « condition » de l'usage de la force de travail et une certaine idée du conditionnement semble apparaître. Progressivement, en un siècle et demi, le travail abstrait a permis d'échapper aux dramatiques d'usage de soi, aux « débats de normes »⁵⁶³ et avec l'idée de « conditions » de l'usage de la force de travail, le débat social autour du travail si polémique et clivant au départ et tout au long du XIX^e siècle, va parvenir à faire l'objet d'un consensus relatif alors qu'il était d'abord un élément de lutte. Il se forme dans le creuset de la théorie marxienne, ce qui a pu ensuite au XX^e siècle rendre le travail et ses conditions objets de négociation, partiellement définissables et neutralisables. Après avoir retracé comment K. Marx construit ces conditions posées aux travailleurs dans le mode de production capitaliste et les ambiguïtés fondamentales qu'il génère en mettant le « travail abstrait » au-devant de la scène dans cette fabrication philosophique de notre concept de « conditions de travail », il s'agit maintenant d'étudier comment l'histoire sociale a retravaillé, s'est approprié dans la pratique ce concept de « condition » légué par l'histoire philosophique.

Car lorsque K. Marx dénonce le machinisme et son effet sur les conditions de travail, ce qui l'amène à parler de « conditions du travail » c'est le début d'une conception du travail dans laquelle les rapports humains sont déshumanisés à grande échelle. Déshumanisés justement dans la possibilité qui tend à se réduire d'instaurer une forme de configuration personnelle dans le rapport d'échange avec le capitaliste. L'activité de masses entières de la population tend à être organisée de la même manière, relativement homogène⁵⁶⁴. La norme sociale de production qu'il discerne en écrivant *Le Capital*, ouvrage d'économie politique fondateur pour son analyse théorique du mode de production capitalise, est celle où le monde industriel

⁵⁶² Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messor/Éditions Sociales, Paris, 1988, p 804.

⁵⁶³ « Au sens où G. Canguilhem le disait du vivant en général : « Entre le vivant et son milieu, le rapport s'établit comme un débat (...) où le vivant apporte ses normes propres d'appréciation des situations, où il domine le milieu, et se l'accommode » » (Yves SCHWARTZ in « Produire des savoirs entre adhérence et désadhérence », Pascal BEGUIN, Marianne CERF (coord.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements*, Octarès, Toulouse, 2009, p 25, citant Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 146).

⁵⁶⁴ Même si, ainsi que le souligne François Vatin, l'étude de Bernard Mottez sur les formes de salaire montre « les modalités complexes du marché du travail » du XIX^e siècle et notamment l'importance du modèle du « marchandage » c'est-à-dire selon l'expression de l'économiste libéral Léon Faucher (1803-1854) de « l'ouvrier marchand de son travail » (François VATIN, « Industrialisation, division du travail et compétences ouvrières. Le débat du premier XIX^e siècle entre économistes, technologues et penseurs sociaux », *Ergologia*, novembre 2010, n° 4, p 28. La référence de l'étude mentionnée est la suivante : Bernard MOTTEZ, *Systèmes de salaires et politiques patronales*, éditions du CNRS, Paris, 1966).

impose des conditions sociales en partie nouvelles, au nom de la nécessité de produire sous des formes modernes.

L'intérêt d'avoir déplié quelques ambiguïtés de la théorie marxienne est de donner à voir que le débat sur le travail et les conditions ne peut être l'objet de quelque définition unilatérale. Les complexités, contradictions, antagonismes qui se font jour ne pourront pas être neutralisés et Marx lui-même, s'il semble parfois apporter des réponses claires, les nuance immédiatement après dans un autre de ses textes. La dialectique des conditions indispensable à toute appréhension du travail semble alors permise et rendue nécessaire par les nombreux concepts forgés dans la théorie marxienne pour rendre compte des mécanismes à l'oeuvre dans les rapports sociaux de production, en considérant leurs dichotomies sans binarité ou polarisations excessives mais traversées par l'activité.

2. Le long XIX^e siècle : des « conditions » pour le travail

Cette deuxième partie va s'attacher au traitement historique de la période du début du XIX^e siècle au début du XX^e siècle, ce qui correspond à la période européenne que les historiens désignent comme « *le long XIX^e siècle* »⁵⁶⁵. Si le travail ne naît pas au XIX^e siècle avec ce qui a été appelé très globalement « la révolution industrielle »⁵⁶⁶, la généalogie des « conditions de travail » commence à cette « *période charnière* »⁵⁶⁷ de l'histoire, avec la diffusion du salariat et la concentration de centres industriels où des hommes commencent à organiser le travail pour d'autres hommes selon un modèle similaire et en leur donnant un statut subordonné en échange d'une rémunération. La naissance du travail tel que nous l'appréhendons, « *dans la nécessité de toujours chercher à resingulariser partiellement ses normes d'action* »⁵⁶⁸, est bien antérieure à celle du capitalisme⁵⁶⁹.

Cependant notre concept de « conditions de travail » se fonde sur cette période majeure de discontinuité historique. Cette discontinuité rejoint l'analyse de M. Foucault (1926-1984) dans son archéologie des sciences humaines qui écrit qu'il y a « *deux grandes discontinuités*

⁵⁶⁵ Pour les historiens, le concept de « long XIX^e siècle », « *long nineteenth century* », créé par Eric Hobsbawm, correspond en Europe à la période qui débute en 1789 et se termine en 1914 avec l'entrée dans la première guerre mondiale (voir la trilogie de Eric HOBBSAWM, *L'ère des révolutions. 1789-1848*, [1962], Fayard, Pluriel, Paris, 2012 ; *L'ère du capital. 1848-1875*, [1975], Fayard, Pluriel, Paris, 2011 ; *L'ère des empires. 1875-1914*, [1987] Fayard, Pluriel, Paris, 1989). Si nous nous en tenons à cette périodisation, le premier chapitre de notre troisième partie, numéroté 3.1, aurait pu figurer dans cette partie historique, cependant s'attachant au mode de traitement épistémologique des conditions de l'activité, il engage le troisième volet de notre thèse avec le basculement vers un prisme scientifique pour considérer les conditions de travail.

⁵⁶⁶ François Vatin qualifie cette notion de « *fable scolaire* » et rappelle quatre catégories de faits, sur lesquels nous reviendrons, pour en attester : « [1] *La France reste un pays à dominante rurale jusqu'au milieu du XX^e siècle [...]* [2] *L'industrialisation elle-même s'est opérée de façon dispersée [et] fut, dans bien des secteurs, longtemps elle-même rurale, notamment en France.* [3] *La « grande industrie » ne fut qu'une modalité de l'industrialisation, pas la plus précoce, ni la plus importante statistiquement.* [4] *Le salariat lui-même n'est pas une forme si facile à identifier ; de nombreuses formes hybrides existent tout au long du XIX^e siècle et encore aujourd'hui »* (François VATIN, « Industrialisation, division du travail et compétences ouvrières. Le débat du premier XIX^e siècle entre économistes, technologues et penseurs sociaux », *Ergologia*, novembre 2010, n° 4, p 27). Lire également sa recherche minutieuse sur les origines de l'expression in François VATIN, *L'espérance-monde. Essais sur l'idée de progrès à l'heure de la mondialisation*, Albin Michel, Paris, 2012, pp 141-152.

⁵⁶⁷ « *Si l'on veut poser des jalons, on pourra cerner autour des années 1830-1850 une période charnière en France : déclin des compagnonnages et des pratiques de secret, début des grandes concentrations ouvrières dans les fabriques et les nouveaux centres industriels ; premiers grands conflits sociaux (Lyon, 1831) et marche vers la représentation politique et le suffrage universel (1848)* » (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 321).

⁵⁶⁸ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 117.

⁵⁶⁹ Voir note 1610.

dans l'épistémè de la culture occidentale : celle qui inaugure l'âge classique (vers le milieu du XVII^e siècle) et celle qui, au début du XIX^e marque le seuil de notre modernité »⁵⁷⁰. C'est avec la modernité que commence à se dessiner le contexte économique, social et politique qui fera le substrat du concept de « conditions de travail » que nous caractérisons par trois ferments essentiels : la montée en régime du mode de production capitaliste qui tend à devenir hégémonique⁵⁷¹, l'acceptation progressive des normes de l'échange marchand de travail contre salaire, la volonté d'intervention politique voire étatique sur le travail.

Ce substrat se construit selon trois axes interdépendants d'argumentaires qui traverseront plus ou moins intensément nos trois chapitres d'exposition de la manière dont se forge le concept de « conditions de travail » dans l'histoire sociale : le premier est celui de la préoccupation hygiéniste, sorte de climat de naissance des préoccupations de santé publique⁵⁷², le deuxième est politique et se construit au nom des inégalités entre les hommes rendues intolérables par les conditions nouvelles dans lesquelles les personnes travaillent, le troisième est celui de la morale au nom de valeurs portées par les classes supérieures et que le contexte industriel amoindrirait dans les classes sociales en voie de paupérisation.

⁵⁷⁰ Michel FOUCAULT, *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Gallimard, Tel, Paris, [1966] 2005, p 13.

⁵⁷¹ Et ce malgré la persistance de ce qui a été appelé la proto-industrialisation, qui n'a pas empêché la pénétration des formes capitalistiques de propriété et d'organisation des moyens de production, avec des travailleurs à domicile auxquels était parfois fourni le matériau à transformer, fixé des tarifs à la pièce assez peu négociables ainsi que des délais déterminés à tenir. La proto-industrie est donc un mode de production hybride qui se présente « comme une modalité des relations entre un mode de production domestique et le marché capitaliste en expansion », ce dont atteste « la dynamique de prolétarianisation lente des paysanneries » qu'elle a permis d'engager (Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, p 28).

⁵⁷² L'historien Patrice Bourdelais qualifie les années 1820-1840 de « grande période de l'hygiène publique française, sur le plan de sa production publiée et du dynamisme de ses recherches [...] Cette époque est marquée par de nombreux travaux originaux de Benoiston de Châteauneuf, Alexandre Parent-Duchâtelet, Louis René Villermé, Joseph d'Arcet, Pierre Kéraudren, Charles C. H. Marc, qui parviennent même à lancer en 1829 une revue appelée à une certaine célébrité, *Les Annales d'hygiène publique et de médecine légale* » (Patrice BOURDELAIS, « Les logiques du développement de l'hygiène publique » in Patrice BOURDELAIS (coord.), *Les Hygiénistes, enjeux, modèles et pratiques (XVIII^e-XX^e siècles)*, Belin, Paris, 2001, p 13).

2.1 Des « conditions » qui dégradent la vie et la santé des travailleurs ?

Une pré-généalogie du concept de « conditions de travail » peut être retracée dès la fin du XVII^e siècle. A. Thomas (1878-1932) en parle dans son *Histoire anecdotique du travail*⁵⁷³ à propos des manufactures royales qui ont été créées au XVII^e siècle sous J.-B. Colbert (1619-1683) pour obtenir pour des produits

*jusqu'alors peu fabriqués en France, un travail plus actif et mieux surveillé . [...] C'en était fini des bons temps où, chez les petits patrons, les ouvriers venaient quand il leur plaisait, chômaient des fêtes fréquentes, et jamais ne se surmenaient*⁵⁷⁴.

Les règlements de ces manufactures, dits « les ordres », étaient en effet d'une exceptionnelle rigidité pour l'époque : « *Et le travail continuait, ininterrompu, intense, étouffant les réflexions. Et toujours le règlement était là, impérieux, agaçant, pour entraver toute parole, tout geste de liberté* »⁵⁷⁵. P. E. Levasseur, historien, écrit que « *Le XVII^e siècle a créé en France la grande industrie en créant les manufactures : c'était une victoire de l'esprit moderne qui modifiait dans certaines branches la condition du travail. La condition des personnes s'en ressentit* »⁵⁷⁶. Au-delà du terme de « condition » déjà significatif pour notre propos, nous voyons en effet l'aspect disciplinaire des conditions de travail qui apparaît avec la formulation de règlements dans les manufactures, premières configurations de travail usinières dont le modèle sera précurseur, et qui posent des conditions sur un volant large d'actes de la vie. Ainsi celui de la manufacture de Saint-Maur⁵⁷⁷ auquel M. Foucault fait également référence⁵⁷⁸, peut-être en l'ayant lu chez P. E. Levasseur, se mêle d'hygiène du corps comme des ateliers, de morale et de religion avec des prières intégrées au rythme des journées et de l'année, prescrit la courtoisie entre ouvriers, toutes sortes d'éléments qui non

⁵⁷³ En 1910, alors député, il écrit ce livre d'histoire du travail à destination des enfants de l'enseignement primaire. Il sera ministre de l'Armement en France en 1915 puis directeur de l'OIT de 1919 à sa mort en 1932.

⁵⁷⁴ Albert THOMAS, *Histoire anecdotique du travail*, Bibliothèque d'éducation, Paris, 1910, pp 150-151 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k934781z>> (consulté le 5.03.2013).

⁵⁷⁵ *Ibid.*, p 154.

⁵⁷⁶ Pierre Emile LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789. Tome second*, Arthur Rousseau éditeur, Paris, seconde édition, 1901, p 380 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k39940g>> (consulté le 01.12.2003).

⁵⁷⁷ Voir la transcription par Pierre-Emile Levasseur : « Police intérieure de la manufacture de Saint-Maur », in *ibid.*, pp 423-426.

⁵⁷⁸ Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Gallimard, Tel, Paris, [1975] 2007, p 170.

respectés peuvent donner lieu à des amendes au profit « *de l'hospital de la charité de Charenton* »⁵⁷⁹. La boucle est ainsi fermée avec des disciplines qui instaurent un code moral strict et régissent de plus en plus précisément les devoirs des travailleurs, laissant peu d'échappatoires.

Ce qui frappe avec l'émergence de cette conception disciplinaire, c'est son aspect globalisant. Ces disciplines se constituent comme une multitude d'entraves aux libertés, rendues nécessaires ou légitimes par ces concentrations usinières⁵⁸⁰ et la rentabilité à attendre de ces investissements massifs dans des moyens de production nouveaux. Les conditions semblent devenir uniformes, posées de la même manière pour un grand nombre de personnes. De plus, le rythme de travail apparaît de plus en plus contraint par autrui, comme une somme de conditions qui viseraient à enserrer toute une population dans ce qui est posé pour produire, dans la voie prévue par une industrialisation qui engage le développement productif à grande échelle en entraînant dans son sillage des individus, traités en « *corps soumis* » entrant dans « *un nouvel espace-temps* »⁵⁸¹. Les premières répercussions sur la santé et leurs liens avec la vie sont mis en évidence par L. R. Villermé de prime abord dans la lignée de la tradition ramazzinienne, alors que des industriels se sont déjà rendu compte que cet espace usinier est un espace de travail et de vie dans lequel ils veulent promouvoir une conception morale et hygiéniste pour la classe ouvrière, préservant ainsi la main-d'œuvre et par voie de conséquence leurs propres intérêts⁵⁸².

⁵⁷⁹ Pierre Emile LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789. Tome second*, Arthur Rousseau éditeur, Paris, seconde édition, 1901, p 426 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k39940g>> (consulté le 01.12.2003).

⁵⁸⁰ Le Creusot ou la région mulhousienne sont des illustrations frappantes en France de ces concentrations sur lesquelles des travaux de recherches d'envergure ont été produits. Voir Christian DEVILLERS, Bernard HUET, *Le Creusot, Naissance et développement d'une ville industrielle (1782-1914)*, Champ Vallon, Seyssel, 1981. Sur « *Mulhouse et sa région [...] « Manchester français »* » qui a « *rapidement refait à son compte l'apprentissage du capitalisme dans toutes ses dimensions, éprouvant positivement les dividendes de la grande production de masse, favorisant ou entraînant dans le sillage conquérant de ses réussites techniques et économiques le déploiement des capacités productives dans plusieurs régions d'un continent alors « attardé* » », voir Yves SCHWARTZ, « *Mulhouse au XIX^{ème} siècle, une exemplarité ambiguë* » in *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, pp 89-173, citation p 89).

⁵⁸¹ Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 36-49.

⁵⁸² Voir section 2.3.2.

2.1.1 Des « conditions » qui changent avec le développement des formes capitalistiques de production

A propos des règlements des manufactures évoqués précédemment, M. Foucault les désigne comme des « *schémas anciens* » à l'intérieur desquels « *les nouvelles disciplines n'ont pas eu de peine à se loger* » et pointe le premier élément de la forme nouvelle de « *contrôle de l'activité* » qui s'instaure : « *l'emploi du temps* »⁵⁸³.

*Mais ces procédés de régularisation temporelle dont elles héritent, les disciplines les modifient. En les affinant d'abord. C'est en quarts d'heure, en minutes, en secondes qu'on se met à compter [...] L'extension progressive du salariat entraîne [...] un quadrillage resserré du temps [...] il s'agit de constituer du temps intégralement utile [...] Le temps mesuré et payé doit être aussi un temps sans impureté ni défaut, un temps de bonne qualité, tout au long duquel le corps reste appliqué à son exercice. L'exactitude et l'application sont, avec la régularité, les vertus fondamentales du temps disciplinaire*⁵⁸⁴.

De ces nouvelles disciplines rapidement dénommées comme celles issues de la période charnière dite de la « révolution industrielle », il faut se demander si en tant que conditions nouvelles de l'activité, elles ont réellement pu s'imposer massivement, ce qui rejoint l'idée d'un ensemble de précautions à prendre pour aborder ce concept de « révolution industrielle » qui tend à écraser l'histoire des configurations de vie différenciées que produisent les

⁵⁸³ Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Gallimard, Tel, Paris, [1975] 2007, p 175.

⁵⁸⁴ *Ibid.*, pp 176-177. Sur la fabrique comme lieu disciplinaire, faisant référence au chapitre XIII du livre I du *Capital* de Karl Marx, Michel Foucault écrit : « *les mutations technologiques de l'appareil de production, la division du travail, et l'élaboration des procédés disciplinaires ont entretenu un ensemble de rapports très serrés. Chacune des deux a rendu l'autre possible, et nécessaire ; chacune des deux a servi de modèle à l'autre. La pyramide disciplinaire a constitué la petite cellule de pouvoir à l'intérieur de laquelle la séparation, la coordination et le contrôle des tâches ont été imposés et rendus efficaces ; et le quadrillage analytique des temps, des gestes, des forces des corps, a constitué un schéma opératoire qu'on a pu facilement transférer à des groupes à soumettre aux mécanismes de la production ; la projection massive des méthodes militaires sur l'organisation industrielle a été un exemple de modelage de la division du travail à partir de schémas de pouvoir* » (*ibid.*, p 257). En tendance, il est possible de rejoindre cette analyse très globale, en prenant la précaution de dire que ce « schéma opératoire » a pu être une méthode de subordination transférable et transférée car semblant opératoire, ce qui ne signifie pas opérant réellement un contrôle total dans l'activité car les conditions posées ne sont jamais appliquées telles quelles, sans écart et sans modification de l'ordre prévu par leur schéma initial, du fait de leur rencontre avec un individu agissant sans prévisibilité parfaite de la configuration qu'il produira pour les conditions. Poursuivant son texte dans une conception appuyée sur le concept de « travailleur collectif » de Karl Marx (voir dans ce manuscrit, p 135, référence en note 404), Michel Foucault souligne que le fonctionnement industriel fonctionne en tendant vers la neutralisation du collectif des travailleurs comme creuset de débats de normes, et de valeurs, et potentiellement foyer de lutte : « *en retour l'analyse technique du processus de production, sa décomposition « machinale » se sont projetés sur la force de travail qui avait pour tâche de l'assurer : la constitution de ces machines disciplinaires où sont composées et par là amplifiées les forces individuelles qu'elles associent est l'effet de cette projection. Disons que la discipline est le procédé technique unitaire par lequel la force du corps est aux moindres frais réduite comme force « politique », et maximisée comme force utile* » (Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Gallimard, Tel, Paris, [1975] 2007, pp 257-258).

individus en tant que « corps-soi » sous une catégorie globalisante⁵⁸⁵. Il semble également nécessaire de s'interroger également sur le rapport personnel à ces conditions nouvelles qu'ont pu établir les individus.

Nous ne nous positionnons pas dans une conception qui récuserait totalement l'analyse foucauldienne du fait de la singularité absolue et toujours renouvelée de l'activité humaine. L'activité se construit en référence à un certain nombre de normes antécédentes qui même saisies, traitées et transformées par un sujet toujours acteur de son processus d'activité et porteur d'une puissance émancipatrice, est pris en tension avec ces normes antécédentes, support des possibles qu'il va construire et des impasses auxquelles il est nécessairement confronté. Tout ne peut pas être totalement transformé dans les conditions du milieu dont l'individu fait la synthèse lors de la mise en œuvre de son agir, l'analyse de ces normes antécédentes - disciplines, prescriptions, règlements, moyens, etc. - est donc fondamentale pour parvenir à une connaissance du processus d'activité des individus, sinon dans son entièreté, sans tronquer ses dimensions fondatrices.

Cependant, et c'est là que nous estimons devoir nuancer l'analyse proposée par M. Foucault, la mise en tension entre ces conditions pour l'activité et la création toujours personnelle de son propre processus par un individu explique que les appropriations, les mouvements historiques transformateurs doivent faire l'objet d'une approche différenciée c'est-à-dire non comme « objet » justement mais comme « matière étrangère » aux formes multiples, singulières et perpétuellement renouvelées. C'est cette approche épistémologique renouvelée de l'historiographie qui est revendiquée par des chercheurs qui dans la lignée des travaux de l'historien anglais E. P. Thompson se proposent de faire l'histoire « par le bas », « *history from below* »⁵⁸⁶ : G. Carnino, C. Moriceau, F. Jarrige, jeunes historiens qui s'approprient cette démarche de production de connaissances, comme le faisait déjà M. Perrot, faute de pouvoir,

⁵⁸⁵ Ainsi à propos de la coopération, citant un extrait de Karl Marx du chapitre XIII du livre I du *Capital*, Michel Foucault le commente de la manière suivante : « Ainsi apparaît une exigence nouvelle à laquelle la discipline doit répondre : construire une machine dont l'effet sera maximisé par l'articulation concertée des pièces élémentaires dont elle est composée. La discipline n'est plus simplement un art de répartir des corps, d'en extraire et d'en cumuler du temps, mais de composer des forces pour obtenir un appareil efficace » (*ibid.*, p 192).

⁵⁸⁶ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, préface de l'auteur, pp 15-21. Son article qui marque l'apparition de l'expression est le suivant : « History from below », *Times Literary Supplement*, 7 avril 1976, pp 279-280.

bien entendu, avoir un contact direct avec les populations du passé dont ils tentent de faire l'histoire⁵⁸⁷.

Un détour dans notre parcours de recherche : la naissance du compagnonnage

A travers l'analyse des conflits de compagnons qui se sont poursuivis tout au long du XIX^e siècle, il est possible de voir l'enjeu que constitue « *le contrôle des conditions de travail* »⁵⁸⁸ autour de la définition des règles du métier, de tout ce qui va venir régler l'activité de travail en anticipant sa réalisation. Cependant ce n'est ni sur la période du XIX^e siècle et les déchirements entre « *rites rivaux organisés en « devoirs* » »⁵⁸⁹ que nous allons nous attarder, ni sur les rivalités entre le compagnonnage et le syndicalisme, axé pour le premier sur la notion de « devoir », pour le second sur les droits à concéder à une population ouvrière organisée en classe⁵⁹⁰.

En effet, avant de considérer la période de l'histoire sociale qui nous intéresse, il paraît indispensable de faire un détour historique par les origines du compagnonnage et les raisons

⁵⁸⁷ Un colloque récent marque l'essor de cette nouvelle approche épistémologique qui s'affirme pluridisciplinaire, il s'est tenu au Mans en juin 2013 et portait pour titre, « L'histoire des sciences « par en bas » ». Présenté comme ayant « *pour fonction de faire l'état des lieux d'un pan nouveau de l'historiographie dans le domaine de l'histoire des sciences, celui d'une histoire écrite « par en bas* », prenant en considération le rôle des profanes, des marginaux ou des « sujets » scientifiques dans la construction des savoirs et prêtant attention à la diversité des modes de circulation de ces savoirs dans les deux sens, entre les institutions savantes les plus officielles et les publics/acteurs les plus divers », son mode de production de connaissances apparaît proche du fonctionnement que nous développons dans ce que nous appelons dispositif à trois pôles (Site du colloque, « L'histoire des sciences « par en bas » », Université du Maine-IUFM, Le Mans, 5-7 juin 2013, présentation [en ligne]. Disponible sur <<http://histsciencesbas.sciencesconf.org>> (consulté le 12.08.13)).

⁵⁸⁸ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, p 17.

⁵⁸⁹ *Ibid.* Déplorés par Agricola Perdiguier qui « *prêchait la réforme du compagnonnage par la concorde* » dans son *Livre du Compagnonnage* paru en 1839 (Pierre Emile LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870. Tome deuxième*, [1904] AMS Press, New York, 1969, p 235).

⁵⁹⁰ Agricola PERDIGUIER, *Question vitale sur le compagnonnage et la classe ouvrière*, Chez l'auteur, Paris, [1861] 1863, pp 37-38 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k27973r>> (consulté le 14.02.2006) : « *Que serait le droit sans le devoir ? Une folie ; que serait le devoir s'il n'exigeait impérieusement la revendication droit égal pour tous et la mise en pratique de tout ce qui est bon, de tout ce qui est juste ? Une servitude, une lâcheté ; rien de plus. Je comprends donc toute la grandeur, toute l'étendue du mot liberté ; et néanmoins je trouve que nous refuser l'usage d'un autre mot qui, pour beaucoup des miens , forme son complément, et nous le refuser encore aujourd'hui, au moment même où l'on fait appel à notre concours, à notre sympathie, à une fusion, c'est manquer de prudence assurément. Mais, n'importe, je ne cesserai de crier à mes frères : élevez-vous au-dessus de toute considération mesquine, et ne veuillez qu'une seule chose dans la classe travailleuse : l'unité et la fraternité !* ». Cette exigence de droit émerge du fait d'une dignité entamée par les conditions nouvelles imposées à la classe ouvrière. S'affronte alors la conception nouvelle, moderne, du compagnonnage dont Agricola Perdiguier est le représentant, avec l'affirmation de la fierté du métier et du « devoir » du travail bien fait, face à un nouveau type d'ouvriers, souvent plus jeunes, ayant moins besoin des formations de métier dans un contexte de division du travail et tenant à l'affirmation des libertés individuelles face aux faibles niveaux de salaires et aux conditions disciplinaires plus strictes et inégalitaires affirmées dans l'organisation de la production. C'est à l'union en classe qu'appelle Agricola Perdiguier, en s'appuyant sur l'organisation compagnonnique ancestrale. Il rencontra des oppositions au sein de son propre camp, lire la chanson qui le désigne comme « L'Aliéné » dont l'auteur dit qu'il veut changer « *notre esprit et nos mœurs* », reproduite in Agricola PERDIGUIER, *Le livre du compagnonnage*, Chez l'auteur, Paris, [1838] 1857, pp 123-124 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5684841k>> (consulté le 14.02.2006).

historiques qui ont amené les compagnons à s'imposer en s'affirmant contre les corporations à partir du Moyen Age malgré les poursuites policières et la condamnation par le roi de France⁵⁹¹. L'inquiétude de la monarchie quant à « *l'existence de corps sauvages* » amène Louis IX (1214-1270) à commander au prévôt Etienne Boileau (1200-1270) la constitution du *Livre des métiers*⁵⁹², ce qui témoigne d'une volonté de la puissance publique « *fixer par écrit des statuts officiels afin d'éviter certaines turbulences* »⁵⁹³. Ces manuscrits anciens, écrits en vieux français, viennent en réaction au

*Tour de France des compagnons, contraire au monde du travail réglementé par les villes et par le roi, [qui] constitue un défi à l'ordre établi. Les procès-verbaux commencent à se multiplier à l'encontre de ces ouvriers qui osent voyager sans l'autorisation de leurs maîtres [...] [en] réponse à la fâcheuse tendance qu'ont certains à s'affranchir du cadre contrôlé et contrôlable des corporations*⁵⁹⁴.

Cette itinérance est un sursaut de révolte, les premiers compagnons créent « *dans le royaume un réseau de sociabilité* »⁵⁹⁵, sont hébergés de ville en ville, et ainsi entament une lutte contre les conditions qui leur sont imposées, trop dures mais surtout ne leur laissant présager aucun horizon possible, asservis sous l'autorité d'un maître, ne leur laissant aucune possibilité d'entreprendre par leurs propres moyens⁵⁹⁶ :

*A partir du XIII^e siècle, face aux monopoles des corporations - métiers réglés, jurés ou libres -, une poignée d'ouvriers appelés alors valets, garçons ou compagnons, tentent progressivement de s'affranchir d'une autorité perçue comme un carcan. Les raisons essentielles de cette révolte, qui n'affecte cependant qu'une minorité de compagnons, sont au nombre de trois : la durée souvent excessive de l'apprentissage, les gages insuffisants et, surtout, l'extrême difficulté à accéder au titre de maître – indispensable pour installer un atelier ou une boutique -, constituent le ferment des premières contestations compagnonniques*⁵⁹⁷.

Nous voyons donc apparaître très tôt cette première forme d'émancipation, également favorisée par les conditions sociales propres à une époque bâtitrice de monuments grandioses et requérant des savoir-faire particuliers. La construction des cathédrales gothiques

⁵⁹¹ François ICHER, *Les Compagnons du tour de France*, Editions de La Martinière, Paris, 2010, p 30.

⁵⁹² René DE LESPINASSE, François BONNARDOT, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIII^e siècle. Le livre des Métiers d'Etienne Boileau* [vers 1268], Imprimerie Nationale, Paris, 1879 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k110190t>> (consulté le 11.07.13).

⁵⁹³ François ICHER, *Les Compagnons du tour de France*, Editions de La Martinière, Paris, 2010, p 47.

⁵⁹⁴ *Ibid.*, p 21.

⁵⁹⁵ *Ibid.*

⁵⁹⁶ Cette situation européenne est évoquée par Adam Smith pour l'apprentissage au XVIII^e siècle, qui parle d'« *inégalités qui procèdent de la nature même des emplois* » c'est-à-dire des conditions qui les réglementent et qui « *imposent* » aux « *ouvriers, artisans, manufacturiers* » dont le travail est réputé comme « *demandant de l'habileté* » au contraire du « *travail commun [...] de tous les travailleurs de la campagne* », « *la nécessité d'un apprentissage, avec des conditions plus ou moins rigoureuses, selon les différents pays ; l'autre [le travail commun] reste libre et ouvert à tout le monde sans condition* » (Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre X, section I, pp 175-176).

⁵⁹⁷ François ICHER, *Les Compagnons du tour de France*, Editions de La Martinière, Paris, 2010, pp 20-21.

amène dans l'espace urbain des hommes de métier dont l'organisation du travail est totalement différente du cadre étroit et sédentaire des corporations, ce qui fait basculer un certain nombre de gens dans un autre « *univers mental* »⁵⁹⁸. Pour nous qui cherchons dans les traces d'activité de ce qui a pu faire condition pour le travail, il y a dans cette configuration une prise en tension entre trois pôles de ce que nous appelons l'espace public qui est essentielle à souligner⁵⁹⁹. Cette époque nous fournit les premières traces écrites d'une triangulation des relations de travail qui commence à s'établir en filigrane entre le pôle du politique avec l'apparition d'une réglementation écrite propre aux métiers par le prévôt de Paris ; celui de ces compagnons qui essayent de créer de nouvelles manières de produire et d'en vivre c'est-à-dire de diriger l'usage qu'ils entendent faire d'eux-mêmes ; et enfin, celui des maîtres qui se veulent garants du fonctionnement réglé des corporations alors même qu'il n'y a plus d'accès possible au statut de maître qui devient peu à peu réservé à leurs « *seuls fils ou gendres* »⁶⁰⁰.

Dans ce contexte politique en tension, la seule affirmation d'eux-mêmes ne permet pas aux compagnons de justifier de leur mouvement. Emerge alors un « *processus mémoriel propre à fournir aux métiers du Moyen Age un système de valeurs et une généalogie au-dessus de tout soupçon* », sorte de greffe de mémoire ouvrière sous patronage religieux, dans lequel nous voyons une tentative de justification, de validation de leur propre droit à déployer vis-à-vis d'eux-mêmes et des contemporains avec lesquels ils sont en antagonisme leur pensée personnelle, leur propre construction d'eux-mêmes à travers leur activité. Ce patrimoine se positionne sous le patronage de grandes figures de la Bible avec Noé qui devient « *un modèle emblématique pour les gens du bois* » ou Babel qui inspire les gens de la pierre⁶⁰¹, ajoutant par là une dimension transcendante à la triangulation des relations, alors que socialement les références religieuses leur assurent aussi de ne pas s'écarter des volontés d'un puissant clergé qui soutient, appuie et relaie le pôle politique de la monarchie. Ce sont aussi ces rites et rivalités entre différents regroupements compagnonniques qui vont diluer la force sociale qu'auraient pu constituer les compagnons unis et les rendre alors potentiellement puissants dans l'ordre social établi ; ce qui correspond à l'idée que tenta de promouvoir A. Perdiguer (1805-1875) au XIX^e siècle commençant sous la forme de chansons, puis par ses ouvrages⁶⁰².

⁵⁹⁸ *Ibid.*, p 22.

⁵⁹⁹ Voir schéma de l'espace social tripolaire en section 3.5.2.

⁶⁰⁰ François ICHER, *Les Compagnons du tour de France*, Editions de La Martinière, Paris, 2010, p 21.

⁶⁰¹ *Ibid.*, p 30.

⁶⁰² Voir notes 589 et 590.

Même si nous n'avons pas accès à des éléments nous permettant de comprendre *in concreto*, ce qui a généré l'impossibilité de ce groupe d'individus d'accepter les conditions qui lui étaient imposées, c'est-à-dire la manière dont la rencontre entre les normes antécédentes instaurées quasi exclusivement par leurs maîtres et leur normativité propre a produit des points de blocage, ce sont bien des conditions de travail dures et sans aucun horizon de transformation suffisante qui ont fait naître le compagnonnage, comme un pas de côté en réaction contre la rigidité du corpus de normes des corporations en quelque sorte.

« Révolution industrielle » ou évolution des modes de travail ?

En 1791, le décret d'Allarde semble ouvrir la voie à une revendication ancienne des compagnons en édictant qu'« *il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon* » mais la parution deux mois plus tard de la loi Le Chapelier anéantit toute organisation associative qu'elle soit corporative ou compagnonnique, considérées comme faisant obstacle à la liberté du commerce et à celle d'entreprendre par l'ensemble de lois, règles, normes et traditions dont les seules corporations assuraient pourtant le respect. Ces deux textes font que l'échange se fixe de gré à gré entre le travailleur et celui qui l'emploie alors « *La transaction employeur-employé est complètement assimilée à un échange commercial, c'est-à-dire à un échange de choses* »⁶⁰³. Marquant le début du « *droit du travail* » si nous le définissons « *au sens précis du terme* » comme régissant « *les échanges de travail et d'argent* »⁶⁰⁴, cet acquis de la Révolution française apparaît avec le recul sur l'histoire sociale du long XIX^e siècle comme un recul des droits des salariés. Ainsi, R. Castel écrit que « *la réduction de la relation de travail à un louage de service va aussi dégrader la condition de larges secteurs de l'artisanat autrefois protégés par le système des corporations et qui se retrouvent également tragiquement paupérisés* »⁶⁰⁵.

C'est pourquoi, ce changement paraît porter un coup d'arrêt aux solidarités entre les travailleurs et fera finalement l'objet bien plus tard d'un retour en arrière avec la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 qui abrogeant la loi Le Chapelier autorise de nouveau l'association, ouvrant la voie à la liberté syndicale. Cela ne semble pas être un mélange trop

⁶⁰³ Robert CASTEL, entrée « Salariat » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 704.

⁶⁰⁴ Alain SUPLOT, *Le droit du travail*, PUF, Paris, [2004] 2006, p 14.

⁶⁰⁵ Robert CASTEL, entrée « Salariat » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 705.

rapide des périodes historiques que mener ce type de raisonnement sous le prisme des relations sociales qui s'engagent dans la période moderne, et qui vont lester le rapport au concept de « conditions de travail » tel que nous le connaissons dans la période contemporaine : néanmoins les « conditions de travail » ne s'instaurent pas uniquement grâce à la large part d'unilatéralité dans la fixation des conditions permise par l'individualisation de la relation salariale.

En effet, il faut souligner que le sens conféré au concept de « conditions de travail » tel que nous le connaissons, apparaît lié « à l'état de la technique »⁶⁰⁶ qui amène à imposer à grande échelle des modes de travail et par conséquent de vie, en raison de la rentabilité accrue attendue de nouveaux centres industriels ayant nécessité des investissements massifs de capitaux. C'est ce point qui va faire nœud pour la naissance de notre problématique dans l'histoire sociale et poser problème en terme de prolétarianisation et de paupérisation de classes entières de population, qui ne vont pas toujours accepter ces évolutions économiques et donc sociales comme allant d'elles-mêmes, en s'y pliant gracieusement.

Deux formes de résistances vont se faire jour : l'une violente qui apparaît naître en réponse à la mécanisation et à la brutalité des évolutions des modes de vie, connue comme le courant luddite en Angleterre⁶⁰⁷, dont il ne faut pas majorer la puissance et faire un mouvement massif, mais qui peut être considéré comme un signe de résistances individuelles et parfois collectives, polarisées en valeurs, et se dressant contre les conditions nouvelles instaurées en tant que corrélat des innovations techniques, par la dégradation voire la mise hors d'usage des machines⁶⁰⁸ ; la deuxième plus souterraine, définie par la persistance longue tout au long du XIX^e siècle et jusqu'au milieu du XX^e siècle d'une proto-industrie en particulier en France, qui correspond à une expansion de l'industrie à la campagne mais non comme « l'atelier domestique du paysan parcellaire » qui serait « un appendice de la fabrique » comme le

⁶⁰⁶ Claude FOHLEN, *Le travail au XIX^e siècle*, PUF, Paris, [1967] 1979, p 11.

⁶⁰⁷ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, pp 714-792.

⁶⁰⁸ Yves Schwartz relève que « selon Michelle Perrot, seules les machines à gros volume, impliquant une organisation disciplinaire de l'espace productif autour d'elles [...] sont objet de rejet » (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Éditions Sociales, Paris, 1988, p 330), ainsi l'historienne écrit : « L'attitude ouvrière n'est nullement hostile au progrès technique dès lors qu'elle le gouverne » (Michelle PERROT, « Les ouvriers et les machines en France dans la première moitié du XIX^e siècle » in Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN (coord.), *Le soldat du travail*, Recherches, Paris, 1978, n° 32/33, p 357). Sur le luddisme en France, lire Cédric BIAGINI, Guillaume CARNINO, *Les luddites en France. Résistance à l'industrialisation et à l'informatisation*, L'échappée, Montreuil, 2010, qui rééditent le texte de 1978 de Michelle Perrot. Lire également l'ouvrage issu de la thèse de François JARRIGE, *Au temps des « tueuses de bras ». Les bris de machines à l'aube de l'ère industrielle*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2009.

postulait K. Marx mais en tant que « *processus autonome et spécifique de l'économie marchande* »⁶⁰⁹ écrit l'historien A. Dewerpe.

Ce dernier fait ici référence au texte de K. Marx dans lequel définissant « *la loi absolue, générale, de l'accumulation capitaliste* », celui-ci pose l'existence d'une « *armée industrielle de réserve* »⁶¹⁰ qui permet d'exprimer la formule selon laquelle « *la population productive croît toujours en raison plus rapide que le besoin que le capital peut en avoir* », ce qui fait qu'au niveau le plus général et après « *l'analyse de la plus-value relative (section IV)* », il estime que nous sommes

*conduits à ce résultat : dans le système capitaliste toutes les méthodes pour multiplier les puissances du travail collectif s'exécutent aux dépens du travailleur individuel ; tous les moyens pour développer la production se transforment en moyens de dominer et d'exploiter le producteur : ils font de lui un homme tronqué, fragmentaire, ou l'appendice d'une machine ; ils lui opposent comme autant de pouvoirs hostiles les puissances scientifiques de la production ; ils substituent au travail attrayant le travail forcé ; ils rendent les conditions dans lesquelles le travail se fait de plus en plus anormales et soumettent l'ouvrier durant son service à un despotisme aussi illimité que mesquin ; ils transforment sa vie entière en temps de travail et jettent sa femme et ses enfants sous les roues du Jagernaut capitaliste*⁶¹¹.

Manière très globale, axée sur le travail abstrait, d'expliquer le grand mouvement à l'œuvre dans l'instauration des formes capitalistes de production qui tendent effectivement dans les conditions du travail à domicile à un certain envahissement des différents temps de la vie et pour l'ensemble de la famille, avec des femmes et enfants tenus d'accomplir également une part du travail et une prolétarianisation des paysans. Mais A. Dewerpe prend la précaution de montrer que ce mouvement fut lent et ne peut pas être considéré comme homogène, ce qui va dans le sens de notre thèse d'une appropriation toujours différenciée et singulière des formes par lesquelles tentent de s'imposer ces normes antécédentes qui font conditions pour le travail.

En effet, il faut insister sur la persistance de la proto-industrie, forme spécifique d'industrialisation où les personnes conservaient une vie rurale tout en louant leurs bras et leurs compétences pour des travaux spécifiques. Après sa dénonciation par F. Engels⁶¹² et les

⁶⁰⁹ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, p 26.

⁶¹⁰ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXV, p 465.

⁶¹¹ *Ibid.*, pp 465-466. Le « Jagernaut », précise Karl Marx dans une note, est la voiture dans laquelle était promenée la statue de la divinité hindoue Vichnou, et sous les roues de laquelle se précipitaient certains fanatiques pendant la procession.

⁶¹² Voir p 138.

travaux de E. P. Thompson pour l'Angleterre⁶¹³, nous pensons essentiellement au tissage⁶¹⁴ avec les métiers manuels à domicile progressivement supplantés par le tissage mécanique en usine mais il faut penser surtout aux formes multiples prises par cette proto-industrie selon les espaces géographiques et ce sur un même territoire national. Nous nous référons notamment à la lunetterie dans le Haut-Jura⁶¹⁵ ou au décolletage civil issu de l'horlogerie, puis décolletage militaire dans le Faucigny en Haute-Savoie, qui a persisté jusqu'au milieu du XX^e siècle⁶¹⁶, et qui constitue l'origine continue de l'industrie du décolletage française fournissant aujourd'hui l'industrie automobile⁶¹⁷, avec des transmissions générationnelles, bien que discontinues, de savoir-faire au sein des familles pour reproduire les compétences nécessaires à la satisfaction qualitative des critères de production.

Les conditions de travail semblent alors dépendre assez profondément de ce que les communautés humaines, comme « *communautés de valeurs* » en référence à l'expression de l'historien P. Mioche⁶¹⁸, ont pu accomplir en fonction des conditions sociales, économiques mais aussi naturelles de climat et de relief. En effet cela correspond à ce qu'a mis en évidence J.-M. Olivier, historien, en parlant d'« *industrialisation rurale douce* »⁶¹⁹ dans les cas où les habiletés des individus et des collectifs constitués sur une aire régionale donnée ont pu progressivement prendre part en une greffe progressive au mouvement d'expansion industrielle.

⁶¹³ Dans la continuité desquels nous nous inscrivons, lire Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, pp 248-272.

⁶¹⁴ Pour une histoire détaillée et située de l'activité de tissage de Valenciennes à Cambrai et à Saint-Quentin et des résistances de ces paysans-ouvriers en particulier dans la phase d'expansion des systèmes mécaniques de tissage qui les pousse peu à peu à devenir plus ouvriers que paysans, jusqu'à leur intégration en usine, lire Didier TERRIER, *Les deux âges de la proto-industrie. Les tisserands du Cambrésis et du Saint-Quentinois*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1996.

⁶¹⁵ Sur ce processus de proto-industrialisation particulier et les stratégies dynamiques de ces paysans de montagne pour conserver une activité industrielle régionale compatible avec leur attachement à la terre, la lunetterie étant le troisième cycle de production après celui de l'horlogerie et celui encore antérieur de la clouterie, lire l'ouvrage très fourni de Jean-Marc OLIVIER, *Des clous, des horloges, des lunettes. Les campagnards moréziens en industrie (1780-1914)*, éditions du Comité des Travaux Historiques et Scientifiques, Paris, 2004.

⁶¹⁶ Pierre JUDET, « Du paysan à l'horloger. Histoire sociale d'un Faucigny pluri-actif (1850-1930) », *Ruralia*, 2001, n° 9 [en ligne]. Disponible sur <<http://ruralia.revues.org/247>> (consulté le 2.03.13).

⁶¹⁷ Pierre JUDET, « La genèse du district industriel de la vallée de l'Arve : la construction sociale d'un territoire sur la longue durée (fin XVIII^{ème}-début XX^{ème} siècles) » in Jean-Claude DAUMAS, Pierre LAMARD, Laurent TISSOT (coord.), *Les territoires de l'industrie en Europe (1750-2000). Entreprises, régulations, trajectoires*, Presses Universitaires de Franche-Comté, Besançon, 2007, pp 323-340.

⁶¹⁸ Philippe MIOCHE « La sidérurgie française : combien de territoires » in Jean-Claude DAUMAS, Pierre LAMARD, Laurent TISSOT (coord.), *Les territoires de l'industrie en Europe (1750-2000). Entreprises, régulations, trajectoires*, Presses Universitaires de Franche-Comté, Besançon, 2007, p 103.

⁶¹⁹ Jean-Marc OLIVIER, « L'industrialisation rurale douce : un modèle montagnard ? », *Ruralia*, 1999, n° 4 [en ligne]. Disponible sur <<http://ruralia.revues.org/84>> (consulté le 2.03.13).

C'est, pour prendre un cas à l'extrême opposé, ce que Le Creusot semble avoir empêché, tenu à la fois par un *process* industriel empêchant le travail à domicile et demandant de forts apports de capitaux d'où la montée en puissance de normes antécédentes dépassant très largement les frontières non seulement régionales mais également nationales, dans un mode immédiatement international d'ouverture aux capitaux de tous horizons avec un modèle industriel d'emblée dans le gigantisme et des besoins en main-d'œuvre qui dépassaient également très largement les disponibilités locales⁶²⁰.

En effet, même si G. Carnino, historien, souligne que la proto-industrie elle-même était pénétrée par les rapports capitalistes avec une « *intensification du travail à domicile* »⁶²¹, la constitution de grands centres industriels semble bien marquer un changement de paradigme dans le travail dont les effets sont beaucoup plus progressifs en France qu'ils ne l'ont été en Angleterre. L'historien P. Verley insiste sur la continuité du processus trop rapidement appelé « révolution industrielle » qui ne constitue pas une rupture mais un passage progressif et diversifié à la grande industrie moderne par deux modèles, d'une part celui de la proto-industrialisation, qui se distingue « *de l'artisanat rural traditionnel en ce qu'elle produisait, au travers d'un processus de spécialisation régionale, pour des marchés qui dépassaient le niveau local, pour un marché de taille nationale, voire internationale* »⁶²², et d'autre part celui de « *concentration de travailleurs en usine* »⁶²³. Cependant il faut se garder « *d'un déterminisme technologique trop simpliste* » et attribuer exclusivement aux impératifs de *process* les premières concentrations usinières qui sont effectivement un point incontournable pour les mines de charbon ou les grands établissements sidérurgiques mais ne doivent pas faire oublier la cohabitation longue « *dans certains secteurs* » du « *travail à domicile rural ou urbain et [de] la petite ou moyenne entreprise* » coexistant « *avec la grande usine, révélant ainsi que cette dernière n'était pas obligatoirement et à tous points de vue une forme d'organisation supérieure* »⁶²⁴. De plus, l'usine de la première industrialisation n'était pas la grande usine du XX^e siècle, ainsi P. Verley souligne l'existence à partir du XVIII^e siècle de « *proto-fabriques* » regroupement dans un même atelier de tisserands à bras, faisant le même travail « *sans division supplémentaire des tâches* » comparativement au moment où ils le

⁶²⁰ Philippe MIOCHE « La sidérurgie française : combien de territoires » in Jean-Claude DAUMAS, Pierre LAMARD, Laurent TISSOT (coord.), *Les territoires de l'industrie en Europe (1750-2000). Entreprises, régulations, trajectoires*, Presses Universitaires de Franche-Comté, Besançon, 2007, p 106.

⁶²¹ Guillaume CARNINO, *L'invention de « la science » dans le second XIX^e siècle. Epistémologie, technologie, environnement, politique*, thèse pour le doctorat d'histoire, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2011, p 443.

⁶²² Patrick VERLEY, *La Révolution industrielle*, [1997] Folio histoire, Paris, 2010, p 79.

⁶²³ *Ibid.*, p 90.

⁶²⁴ *Ibid.*, pp 88-89.

réalisaient à domicile⁶²⁵. Dans ce regroupement de travailleurs dans un même lieu, préalable à la période proprement dite d'industrialisation, l'historien voit plutôt « *une logique de gestion de la main d'œuvre* »⁶²⁶, ainsi à Jouy-en-Josas, chez Oberkampf, la concentration des ouvriers dans un même lieu permettait de conserver les secrets de fabrication de l'indiennage⁶²⁷ ; nous ajouterions en reprenant les travaux de Y. Schwartz sur ce point qu'ils facilitaient également l'échange et la circulation des savoirs nécessaires à la production de pointe que constituaient les motifs des indiennes⁶²⁸, nous y reviendrons⁶²⁹.

Par conséquent cette analyse, au travers de différents travaux de recherche de ce qui a pu être appelé « révolution industrielle » et postulé comme imposant des conditions de travail uniformes à des ensembles numériques considérables de salariés européens, paraît grandement à nuancer et à considérer en fonction des appropriations toujours différenciées, singulières et se renouvelant manifestement dans les cycles productifs en fonction des demandes des marchés ainsi que des volontés et solidarités locales. Plus qu'un changement brutal de monde, c'est la crainte d'un horizon vers lequel les travailleurs se sentent entraînés et résistent qui se dessine comme en témoignent ces mots de A. Boyer (1803-1841), compositeur typographe qui écrit en 1841 :

*Maintenant, avec la division du travail, les procédés nouveaux et les machines, la plupart des états tendent à devenir purement mécaniques et les ouvriers de toutes les professions seront bientôt rejetés dans la classe des hommes propres à tout faire... Bientôt, on n'aura plus besoin des travailleurs que pour tourner des manivelles, porter les fardeaux, et faire les courses ; il est vrai qu'ils auront l'instruction primaire, c'est-à-dire que leur intelligence sera assez développée pour comprendre que la société les rejette comme des parias. Par la simplification dans les moyens de fabrication, l'homme n'a plus besoin ni de sa force physique, ni de son aptitude, et n'est pas plus nécessaire qu'un enfant...*⁶³⁰

⁶²⁵ *Ibid.*, p 89.

⁶²⁶ *Ibid.*, p 88. Ce qui rejoint ce qu'écrit Michelle Perrot en reprenant les travaux de l'économiste Stephen Marglin cité par André Gorz sur « *la fonction politique de la division du travail et du machinisme dans le processus d'accumulation du capital : moyens d'une stratégie patronale pour le contrôle de la production et la mise au pas de travailleurs auxquels leur compétence professionnelle garantit une gênante autonomie* » (Michelle PERROT, « Les ouvriers et les machines en France dans la première moitié du XIX^e siècle » in Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN (coord.), *Le soldat du travail*, Recherches, Paris, 1978, n° 32/33, p 348).

⁶²⁷ Patrick VERLEY, *La Révolution industrielle*, [1997] Folio histoire, Paris, 2010, pp 89-90.

⁶²⁸ Yves SCHWARTZ, « Mulhouse au XIX^{ème} siècle, une exemplarité ambiguë », *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, pp 123-124.

⁶²⁹ Voir section 2.3.2.

⁶³⁰ Cité in Edouard DOLLEANS, *Histoire du mouvement ouvrier, Tome I : 1830-1871*, [1936] Armand Colin, Paris, 1948, version numérique, p 12 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/dolleans_edouard/hist_mouv_ouvrier_1/Hist_mouv_ouvr_tome_1.pdf> (consulté le 2.11.2005).

En conclusion, et pour revenir à l'anéantissement des organisations corporatives suite à la Révolution française, il apparaissait abolir un système de règles, issues des jurandes, corps de métiers unis, édictant et faisant respecter des conditions d'une manière considérée comme injuste, et tendant à faire obstacle aux initiatives individuelles d'artisans non intégrés au système d'association auquel ils étaient tenus par type de produit. Or le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier surviennent au seuil de ce qui peut être considéré comme une première période de mutation qui bouleverse les rapports de travail instaurés précédemment, et par la mécanisation à l'échelle industrielle ainsi que les formes capitalistiques du modèle de production, qui rendent cette fois-ci nécessaire l'association des travailleurs les plus pauvres pour leur propre préservation et la construction d'une part des conditions de l'industrialisation par eux-mêmes.

Evolution du rapport au temps, évolution du rapport à l'espace

Nous avons évoqué l'« *entrée dans un nouvel espace-temps* »⁶³¹ de ces personnes qui ne sont plus confrontées aux mêmes conditions, cette évolution des conditions qui d'assimilées à quasi naturelles car venant de soi et du rythme des saisons pour les paysans, des fêtes et coutumes traditionnelles pour les citoyens⁶³², deviennent imposées de l'extérieur par d'autres que soi, ce qui apparaît particulièrement intrusif notamment pour les paysans qui n'étaient soumis à aucune règle de métier corporative.

L'historien E. P. Thompson revient sur la condition temporelle dans un long texte consacré au temps et parle d'un temps devenu « *de l'argent – l'argent de l'employeur. L'emploi d'une main-d'œuvre constitue le point charnière entre le travail orienté par la tâche et le travail horaire* »⁶³³. Pour le contexte britannique, il relève que

*C'est précisément dans les secteurs où la nouvelle discipline horaire a été imposée avec le plus de rigueur – les filatures et les ateliers de mécanique – que les ouvriers se sont élevés le plus violemment contre les temps de travail*⁶³⁴.

⁶³¹ Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 36-49.

⁶³² Voir note 369.

⁶³³ Edward Palmer THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, [1967] La Fabrique, Paris, 2004, p 38.

⁶³⁴ *Ibid.*, p 70.

Par la suite, avec toute « *la propagande [...] déversée sur les classes laborieuses* » pendant tout le XIX^e siècle⁶³⁵, il estime que ces nouvelles conditions, disciplinaires et temporelles, imposées pour le travail ont été acceptées et surtout internalisées par les individus⁶³⁶. L'achat d'une montre symbolise également cette acceptation de la servitude du point de vue de l'historien, le temps n'est plus vécu en fonction du rythme des travaux, du cycle de la nature, et ce même s'il précise que la montre était également un signe extérieur de richesse et « *pour le pauvre, un moyen de placer ses économies. [puisqu'] Elle pouvait, en cas de besoin, être vendue ou gagée* »⁶³⁷.

Effectivement l'appréhension du temps est fondamentale dans la mise en jeu de soi qui se joue dans le travail. C'est pourquoi cette modification des modes de travail, désignée par E. P. Thompson comme l'imposition du « *temps de l'horloge* »⁶³⁸ et son acceptation, est une condition fondamentale du nouveau mode de production qui s'installe, avec un temps compté par d'autres grâce à la prescription d'un périmètre défini de tâches et normé par un affichage horloger en pleine diffusion. Ce temps si intrinsèque à l'être que le kantisme en faisait une condition transcendantale de l'expérience, parvient alors dans cette nouvelle organisation du monde productif à rendre la perception du temps propre à l'individu peu à peu étrangère à lui-même, sans pour autant que les modes opératoires soient encore prescrits comme l'imposera le taylorisme. Chacun a une tâche dans cette division du travail et la réalise selon sa propre méthode, cependant la dépossession du lien personnel entre le milieu et soi-même paraît entamée. Il ne faut donc pas faire de confusion avec ce que nous trouverons radicalisé chez S. Weil⁶³⁹ par des conditions de rationalisation poussées au maximum par autrui dans le modèle de l'Organisation Scientifique du Travail, c'est-à-dire de la rationalité d'autrui qui s'impose non plus seulement dans le domaine de l'agir propre du sujet mais dans les gestes du sujet. Ici se dessinent les prémices d'une liberté qui tend à être obérée par ce temps rendu étranger à soi-même parce que compté par autrui. M. Foucault parle de nouveau « *procédé* » ou de « *nouvelle technique de pouvoir* » et donne différents exemples de

la discipline dans les ateliers, qui a commencé à se former aux XVII^e et XVIII^e siècle, dans lesquels, lorsqu'on a remplacé les petits ateliers de type corporatif par des grands ateliers avec toute une série d'ouvriers – des centaines d'ouvriers –, il fallait à la fois surveiller et coordonner les gestes les uns avec les autres, avec la division du travail. La division du travail a été, en même temps, la raison pour laquelle on a été obligé d'inventer cette nouvelle discipline d'atelier, c'est-à-dire sans la hiérarchie, sans la surveillance, sans

⁶³⁵ *Ibid.*, p 78.

⁶³⁶ *Ibid.*, pp 73-89.

⁶³⁷ *Ibid.*, p 48.

⁶³⁸ *Ibid.*, p 36.

⁶³⁹ Voir section 3.2.1, « Les effets des conditions de travail : « monotonie » et « intensité » ».

*l'apparition des contremaîtres, sans le contrôle chronométrique des gestes, il n'aurait pas été possible d'obtenir la division du travail*⁶⁴⁰.

Cette forme d'interposition du temps d'autrui qui précède l'action pénètre même l'univers du travail à domicile avec des produits attendus à date plus ou moins fixe dans un travail aux pièces pourtant exécuté sans surveillance constante. La dimension de prise de pouvoir sur les conditions de travail apparaît alors se dessiner nettement. Ce qu'ajoute la division du travail même sans la discipline usinière, c'est un rythme pré-défini pour une tâche à accomplir interdépendante avec celle d'autrui pour fournir le produit fini, un décompte du temps et une surveillance temporelle accrue du fait de la tâche prescrite. Prescrire la tâche c'est compter le temps, c'est toucher à la dimension de l'agir dans ce qu'elle a de plus concret, dans ce qui est vécu au plus profond de soi, totalement intrinsèque au corps-soi.

Cette dimension disciplinaire est donc une condition corrélative de la division du travail, vecteur dont la trajectoire se poursuit jusque dans l'exécution de chaque geste. C'est à propos de ce pouvoir que M. Foucault a parlé d'anatomo-politique, la discipline sur le corps au sens disciplinaire.

Cependant nous ne rejoignons pas l'idée de E. P. Thompson qui postule l'internalisation de ces normes par les individus, de même si nous trouvons une justesse quant aux nouvelles conditions disciplinaires et leurs racines, telles que les analyse M. Foucault, notre regard sur l'activité humaine et son processus d'appropriation des normes ne nous fait pas sauter le pas jusqu'à la soumission rendue uniforme à ces nouvelles conditions. En effet, l'absence de résistance active ne signifie pas l'internalisation de la norme et la mise en évidence par l'historien A. Dewerpe des évolutions très progressives et non homogènes de l'industrialisation en France, différente en cela du modèle anglais d'industrialisation⁶⁴¹, nous amène à penser à une tension plus complexe entre les normes et la volonté normative des individus.

⁶⁴⁰ Michel FOUCAULT, « Les mailles du pouvoir » [1981] in Daniel DEFERT, François EWALD (coord.), *Dits et Ecrits II. 1976-1988*, Gallimard, Paris, 2001, n° 297, p 1007. Sur cette dimension disciplinaire, lire également, Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 49-84.

⁶⁴¹ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, p 7. De même pour l'Angleterre, la somme fondatrice que constitue l'ouvrage de Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, serait certainement à considérer en y mettant au jour systématiquement les configurations singulières qui témoignent de l'émancipation, même en pénombre, toujours au cœur du processus d'activité des individus, ce que Edward Palmer Thompson appelle à faire lorsqu'il écrit : « par définition, les inorganisés laissent peu de traces de leurs opinions. On peut les entrevoir en temps de crise, comme lors de émeutes de Gordon, mais une crise est peu significative » (*ibid.*, p 71).

Ainsi nous avons évoqué le développement d'une industrie rurale à domicile, système proto-industriel qui croît avec l'industrialisation et qui semble à considérer comme une forme de résistance aux conditions de travail imposées dans les manufactures auxquelles cette population en majorité paysanne ne pliera que très progressivement sous la pression des besoins de la vie⁶⁴². De plus, la réponse à ces nécessités sera très différenciée selon les aires géographiques avec une persistance très longue de la proto-industrie qui reste extrêmement répandue. Malgré des conditions de travail très pénibles pour ces travailleurs à domicile, « même au début du XX^e siècle, on ne peut pas encore parler d'une classe ouvrière qui serait unifiée sur la base de l'homogénéité de ses conditions de vie et de travail »⁶⁴³ écrit R. Castel.

Avec la contrainte temporelle, c'est bien le rapport à l'espace qui apparaît comme une problématique pour les ouvriers à qui sont imposés des lieux de travail en ville, et ensuite de surcroît une surveillance rapprochée dans les disciplines usinières. Ces nouvelles conditions instaurent de nouveaux modes de rapports au milieu, difficiles à accepter pour ces regroupements d'ouvriers d'une France rurale qui ont l'habitude du travail à domicile et doivent se plier aux exigences d'une production moderne qui pose des problèmes sur le plan des valeurs par la dépossession à laquelle il faut en partie consentir et jusqu'à des problèmes domestiques vitaux⁶⁴⁴. Ces évolutions ont été progressives même en milieu urbain comme le souligne également S. Schweitzer à propos des travailleuses à domicile⁶⁴⁵ : donnant l'exemple de l'apparition de la machine à coudre Singer, « dite « familiale » en 1855 en France, l'historienne souligne qu'elle a tout de suite « les faveurs des observateurs sociaux [...] les

⁶⁴² Sur l'appréhension des résistances ouvrières face à ces nouvelles conditions de travail chez Louis René Villermé et Eugène Buret, lire p 205.

⁶⁴³ Robert CASTEL, entrée « Salariat » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 704.

⁶⁴⁴ La vie des familles notamment a été bouleversée avec des enfants qui ne peuvent plus être gardés par leurs mères ouvrières travaillant à domicile d'où le développement à Paris par exemple de salles d'asile auxquelles Pierre Emile LEVASSEUR fait référence (in *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870. Tome deuxième*, [1904] AMS Press, New York, 1969, pp 150-151). De plus, les allaiter lorsqu'ils étaient en bas âge devenait intermittent alors que le lait de femme était le plus adapté pour la survie des nourrissons. A propos de ces difficultés, relevons cette phrase : « Les maux qu'entraîne cet abandon [de l'allaitement par la mère] sont incalculables, surtout chez des travailleurs qui, n'ayant pas le moyen d'avoir une nourrice au logis, ne peuvent surveiller d'assez près sa conduite et sa santé » in Lucie LABOULAIS, *Etudes d'économie sociale. Questions ouvrières. Le quartier*, Paul Dupont, Paris, 1898, pp 383-384 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5516209r>> (consulté le 27.02.13).

Louis René Villermé en parle également « Il faut attribuer une aussi épouvantable destruction à la misère des parents, surtout des mères qui ne peuvent donner chaque jour le sein à leur nourrisson que pendant le trop petit nombre d'heures qu'elles passent chez elles. Le reste du temps, ces nourrissons manquent de tous les soins, de toutes les choses qui leur seraient nécessaires pour vivre. Mais comment admettre que notre état de société offre réellement des conditions dans lesquelles la mort dévore la moitié des enfants avant leur deuxième année accomplie ? » (Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 507).

⁶⁴⁵ Sylvie SCHWEITZER, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et au XX^e siècles*, Odile Jacob, Paris, 2002, pp 140-147.

épouses et les mères restent à la maison, peuvent concilier travail et famille »⁶⁴⁶ et permet sinon la « *liberté de la femme* » vantée sur le site du fabricant américain⁶⁴⁷, le maintien du travail à domicile loin des grandes concentrations usinières. L'aspect moral se mêle donc à l'aspect vital dans une conception encore très rétrograde du rôle féminin mais non exempte d'un aspect sanitaire assez juste pour les enfants en bas âge. C'est ce type de conception, surplombante et normative, qui va tendre à s'appliquer à tout individu de la classe ouvrière au XIX^e siècle.

2.1.2 La tradition hygiéniste : quelles « conditions » pour préserver la santé des corps ?

Si des historiens ont pu voir une « *fonction politique de la division du travail et du machinisme* »⁶⁴⁸ avec un homme traité en objet, si l'axe global paraît être celui d'un pouvoir qui impose des disciplines au niveau macro du social, l'évolution est d'abord dans les esprits. Avec l'industrialisation se développe un premier mode de conception de l'homme comme un « *petit travailleur infatigable* »⁶⁴⁹ auquel pourraient être fournies des conditions optimales visant à sa préservation comme main-d'œuvre. Sans en être encore à la conception énergétique du début du XX^e siècle dont nous parlerons dans notre troisième partie⁶⁵⁰, vision scientiste des conditions du travail de l'homme qui puisera ses racines dans cette conception du premier XIX^e siècle, les historiens L. Murard et P. Zylberman postulent que « *plus qu'un modelage somatique, plus qu'un dressage moral (une « moralisation »)* », s'instaure « *une eugénique de la force de travail* »⁶⁵¹.

En effet, à l'inverse des philosophes écossais qui considéraient l'ignorance mais également la misère comme des corrélats déplorables mais nécessaires dans le mode de développement économique d'une société prospère, à partir du début du XIX^e siècle se développe en Europe

⁶⁴⁶ *Ibid.*, pp 141-142.

⁶⁴⁷ Site de Singer France, Menu Histoire, « 1861 » [en ligne].

Disponible sur <<http://www.singerfrance.com/monde-singer/notre-histoire>> (consulté le 5.07.13).

⁶⁴⁸ Voir note 626.

⁶⁴⁹ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, Recherches, novembre 1976, n° 25.

⁶⁵⁰ Voir section 3.1.2.

⁶⁵¹ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, Recherches, novembre 1976, n° 25, p 17.

un mouvement hygiéniste dont « *les nouvelles conditions d'agglomération de la population à proximité des lieux de développement de l'industrie accélèrent l'émergence* »⁶⁵² et qui pense pouvoir définir les conditions correctives aux maux de la population ouvrière. Cette tradition traite du corps mais s'occupera également de la ville⁶⁵³, elle est principalement portée par des médecins dont L. R. Villermé qui marquera l'histoire sociale française par la première grande victoire législative des hygiénistes sur le plan des conditions de travail avec la loi sur le travail des enfants du 22 mars 1841⁶⁵⁴. La crainte des épidémies, alors que le souvenir du choléra de 1832 est encore dans les mémoires, mais également la volonté d'imposer une morale se dressent contre la promiscuité des corps dans l'espace urbain et au sein de l'habitat⁶⁵⁵. La promotion de cette optique hygiéniste est également celle qui évite de polariser le traitement public de la question sociale sur les inégalités croissantes de condition – cette fois sociale – directement liées à la prolétarianisation grandissante de la population ouvrière :

*Lancer de grands travaux d'assainissement doit permettre de diminuer l'incidence des fièvres et de calmer les pauvres, sans modifier les fondements de l'économie industrielle, le niveau des salaires ou de régime du travail qui réduit au chômage de manière épisodique une grande partie de la main-d'œuvre et aboutit à la sous-nutrition et à la malnutrition de familles entières*⁶⁵⁶.

Ainsi la seule polarisation sur l'assainissement du milieu permet d'éviter de poser la question des conditions qui seraient adaptées à la population ou souhaitées par elle. Ce mode de traitement de la question sociale part de l'idée bourgeoise de devoirs à imposer à la classe ouvrière, de tempérance, de moralité, d'hygiène de soi, et apparaît comme une stratégie efficace de dépolitisation de la question sociale⁶⁵⁷. Ainsi l'attention qui est portée à cette

⁶⁵² Patrice BOURDELAIS, « Les logiques du développement de l'hygiène publique » in Patrice BOURDELAIS (coord.), *Les Hygiénistes, enjeux, modèles et pratiques ((XVIII^e-XX^e siècles)*, Belin, Paris, 2001, p. 13.

⁶⁵³ Eric HOBSBAWM, *L'ère des révolutions. 1789-1848*, [1962], Fayard, Pluriel, Paris, 2012, pp 260-261.

⁶⁵⁴ Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers [en ligne]. Disponible sur <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_22_mars_1841-2.pdf> (consulté le 29.04.13). Toute fabrique de plus de 20 ouvriers se voit interdire de faire travailler des enfants de moins de 8 ans. La durée de travail effectif est limitée à 8 heures en dessous de 12 ans, à 12 heures en dessous de 16 ans. Le travail de nuit est interdit en dessous de 13 ans. Le repos dominical hebdomadaire est obligatoire pour les moins de 16 ans. L'école devient obligatoire jusqu'à 12 ans. Tout mauvais traitement ou châtiment abusif doit être empêché.

⁶⁵⁵ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, Recherches, novembre 1976, n° 25, pp 55-59 ; Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961, pp 74-79 ; Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXV, note 137, p 687.

⁶⁵⁶ Patrice BOURDELAIS, « Les logiques du développement de l'hygiène publique » in Patrice BOURDELAIS (coord.), *Les Hygiénistes, enjeux, modèles et pratiques ((XVIII^e-XX^e siècles)*, Belin, Paris, 2001, p. 14.

⁶⁵⁷ Nous empruntons cette idée de « dépolitisation de la question sociale » à Giovanna PROCACCI (in *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Seuil, Paris, 1993, chapitre 9, pp 283-300), tout en lui donnant un sens plus large c'est-à-dire non uniquement institutionnel mais également axé sur la privation de cette dimension politique contenue dans l'orientation de l'agir polarisé en valeurs des sujets en tant que « corps-soi », manière radicale de dénier aux individus le droit à gouverner l'usage qu'ils entendent faire d'eux-mêmes.

population ne l'est que pour rendre « *insensiblement l'ouvrier [...] comptable de son corps, surveillé par le maître, pour mieux garantir le travail* »⁶⁵⁸.

B. Ramazzini, précurseur du lien entre « conditions » et effets du travail

Le médecin italien B. Ramazzini (1633-1714) apparaît comme un précurseur du mouvement hygiéniste, non seulement dans l'esprit mais également dans la lettre, puisque le médecin P. Pâtissier (1791-1863) qui travaille pour résumer et publier en 1822 un abrégé de son *Traité* aura des échanges avec L. R. Villermé⁶⁵⁹ produisant ses premières statistiques dès 1807 qui lui confiera une table de mortalité des ouvriers montrant « *que la mortalité diminue avec l'augmentation des salaires que gagnent les ouvriers* »⁶⁶⁰. Nous reviendrons sur la continuité supposée entre l'approche développée par B. Ramazzini et celle de L. R. Villermé un siècle et demi plus tard.

Le *Traité des maladies des artisans*⁶⁶¹ publié en 1701 et traduit en français par Fourcroy (1755-1809) en 1777 n'est pas le premier à faire le lien entre des éléments du milieu et leurs incidences sur la santé⁶⁶², cependant il est le seul à présenter cinquante deux monographies qui racontent les tâches accomplies par les individus et leurs incidences en terme de santé.

⁶⁵⁸ Georges VIGARELLO, « L'hygiène des Lumières » in Patrice BOURDELAIS (coord.), *Les Hygiénistes, enjeux, modèles et pratiques (XVIII^e-XX^e siècles)*, Belin, Paris, 2001, p 33.

⁶⁵⁹ Qui ne deviendra lui-même médecin qu'en 1814 en soutenant sa thèse, empêché de le faire par sa mobilisation d'une dizaine d'années dans les guerres napoléoniennes durant lesquelles il exerce les fonctions de chirurgien. Il faut signaler que son expérience de l'atrocité l'amènera à présenter un mémoire sur les amputations en 1815 dans lequel il décrit l'expérimentation qu'il a pu faire d'un procédé nouveau, plus complexe à mettre en œuvre techniquement, mais qui permet de diminuer la douleur des séquelles et les atteintes fonctionnelles (Hélène BRAUN, Michel VALENTIN, *Villermé et le travail des enfants (Hier et Aujourd'hui)*, Economica, Paris, 1989, pp 2-7). Cette attention médicale portée à la limitation des atteintes du corps témoigne de sa volonté de préservation de l'avenir des personnes mutilées en faisant le lien entre les techniques médicales innovantes et les aptitudes nécessaires à la vie. Il semble avoir été porté par cet esprit de lutte contre les altérations afin de préserver une vie en santé tout au long de ses travaux dans une optique peut-être non exclusivement humaniste mais en semblant parfois promouvoir la préservation d'un capital humain qu'il ne faudrait pas gâcher (Philippe DAVEZIES, « La prise en charge de la santé au travail en France : aperçu historique sur les fondements idéologiques de l'institution », congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française, septembre 1999 [en ligne]. Disponible sur <http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/historique_sante_travail_davezies.pdf> (consulté le 8.01.2007)).

⁶⁶⁰ Michel VALENTIN, *Louis René Villermé et son temps (1782-1863)*, Editions Docis, Paris, 1993, pp 21-22. La citation est de Philibert PATISSIER cité in *ibid.*, p 22.

⁶⁶¹ Bernardino RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans* [1701], Adolphe Delahays libraire, Paris, 1855 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k285867>> (consulté le 18.12.2003). Pour l'essai de Bernadino RAMAZZINI proprement dit, voir pp 19-164.

⁶⁶² Alain DOMONT, *De la médecine du travail à la santé au travail*, Editions de Santé, Paris, Octarès, Toulouse, 1999, pp 5-6 : cet auteur, médecin et ergonomiste, retrace les origines de la médecine du travail et fait ainsi référence à Hippocrate qui « *détaille la colique au plomb de l'« ouvrier métallurgiste »* » ou au médecin Dioscoride qui entre 54 et 68 avant Jésus-Christ « *décrit les troubles urinaires et neurologiques du saturnisme* ».

Certains tableaux sont terribles lorsque sont relatés les effets de produits nocifs sur des professionnels tels que les doreurs⁶⁶³, les potiers de terre qui utilisent le plomb calciné pour le vernissage⁶⁶⁴, les potiers d'étain⁶⁶⁵, les peintres avec la céruse préparée au plomb mais qui utilisent également le mercure, le cuivre, l'argent pour préparer leurs couleurs⁶⁶⁶, ceux qui préparent et vendent le tabac⁶⁶⁷, les amidonniers pris de maux de tête et difficultés respiratoires du fait des vapeurs dégagées par la fermentation du froment nécessaire à la préparation de cette substance utilisée pour blanchir et empeser le linge⁶⁶⁸. Si ces monographies ont ouvert une tradition ramazzinienne⁶⁶⁹, malgré les critiques dont elles feront l'objet certains considérant qu'elles ont « *exagéré le caractère insalubre de nombreuses professions* »⁶⁷⁰, c'est parce qu'elles ne s'arrêtent pas aux seuls effets des substances nocives ; ainsi B. Ramazzini aborde la question des postures et des effets dus à la tenue prolongée des positions debout⁶⁷¹ puis il s'attache également à décrire les pathologies développées par ceux qui sont sédentaires, coordonniers, tailleurs, hommes et femmes qui pratiquent les travaux d'aiguille⁶⁷².

De plus, ce ne sont pas seulement des professions dont les tâches sont extérieurement observables qu'il décrit ; il aborde la question de ceux qui pratiquent des activités artistiques, avec « *les maîtres de musique, les chanteurs et tous ceux en général qui exercent leur voix* »⁶⁷³, ou plus intellectuelles avec les écrivains et copistes⁶⁷⁴ - dont il souligne qu'ils existent encore assez largement malgré la diffusion de l'imprimerie qui a fait l'objet de la monographie précédente⁶⁷⁵ -. Parlant de « *l'attention de l'esprit, qui est nécessaire pour qu'ils ne fassent point d'erreurs, et pour qu'ils ne trompent pas ceux qui les emploient en faisant l'addition, la soustraction, et toutes les règles de l'arithmétique* »⁶⁷⁶, de « *la contention*

⁶⁶³ Bernardino RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans* [1701], Adolphe Delahays libraire, Paris, 1855, pp 25-30 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k285867>> (consulté le 18.12.2003).

⁶⁶⁴ *Ibid.*, pp 34-36.

⁶⁶⁵ *Ibid.*, pp 37-38.

⁶⁶⁶ *Ibid.*, pp 40-41.

⁶⁶⁷ *Ibid.*, pp 67-71.

⁶⁶⁸ *Ibid.*, pp 97-99.

⁶⁶⁹ Jacques DURAFFOURG, « Santé au travail, santé du travail », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, p 162.

⁶⁷⁰ Caroline MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2009, p 56.

⁶⁷¹ Bernardino RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans* [1701], Adolphe Delahays libraire, Paris, 1855, pp 111-113 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k285867>> (consulté le 18.12.2003).

⁶⁷² *Ibid.*, pp 113-115.

⁶⁷³ *Ibid.*, pp 129-130.

⁶⁷⁴ *Ibid.*, pp 145-146.

⁶⁷⁵ *Ibid.*, pp 143-145.

⁶⁷⁶ *Ibid.*, p 145.

d'esprit qu'ils sont obligés d'employer à leur ouvrage »⁶⁷⁷, il semble déjà préfigurer la notion contemporaine de « charge mentale » conférant une dimension d'interaction entre les exigences de la tâche dans ses variabilités et les caractéristiques et limites des individus qui la réalisent⁶⁷⁸.

Ses travaux seront largement lus et repris, ainsi A. Smith cite B. Ramazzini et son *Traité* pour mettre en garde contre la perspective de gains qui sans limite pouvait conduire des soldats, qu'il dit ne pas être considérés « *comme la classe du peuple la plus laborieuse* », payés à la pièce pour un ouvrage particulier à faire fi de toute préservation d'eux-mêmes et « *à forcer le travail et à s'exténuer par un labeur excessif* »⁶⁷⁹. Faisant ensuite référence à la coutume de la Saint Lundi⁶⁸⁰, dont E. P. Thompson souligne bien qu'elle n'était pas pratiquée par les paysans⁶⁸¹, il estime que « *cette fainéantise de trois jours de la semaine* » peut viser à la préservation de soi car elle

*n'a souvent pour véritable cause qu'une application forcée pendant les quatre autres. Un grand travail de corps ou d'esprit, continué pendant plusieurs jours de suite, est naturellement suivi, chez la plupart des hommes, d'un extrême besoin de relâche qui est presque irrésistible, à moins qu'il ne soit contenu par la force ou par une impérieuse nécessité. C'est le cri de la nature qui veut impérieusement être soulagée, quelquefois seulement par du repos, quelquefois aussi par de la dissipation et de l'amusement. Si on lui désobéit, il en résulte souvent des conséquences dangereuses, quelquefois funestes, qui presque toujours amènent un peu plus tôt ou un peu plus tard le genre d'infirmitté qui est particulière au métier. Si les maîtres écoutaient toujours ce que leur dictent à la fois la raison et l'humanité, ils auraient lieu bien souvent de modérer plutôt que d'exciter l'application au travail, chez une grande partie de leurs ouvriers*⁶⁸².

C'est donc une première forme de prise de conscience non seulement des effets néfastes de la division du travail dont nous avons parlé dans notre première partie mais du lien entre les conditions de travail qui s'instaurent avec des restrictions de latitude telles qu'elles engendrent parfois des effets pathologiques chez les travailleurs qui y sont soumis. Ce « *cri de la nature* » évoqué par A. Smith est celui des limites de la résistance du corps biologique qui, même si elles sont toujours singulières et différenciées, ne peuvent être continûment repoussées sans restreindre drastiquement le volant de main-d'œuvre disponible. Si ce n'est

⁶⁷⁷ *Ibid.*, p 146.

⁶⁷⁸ Marc JOURDAN, Jacques THEUREAU, *Charge mentale : notion floue et vrai problème*, Octarès, Toulouse, 2002.

⁶⁷⁹ Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre VIII, p 154.

⁶⁸⁰ Voir note 369.

⁶⁸¹ Edward Palmer THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, [1967] La Fabrique, Paris, 2004, p 12.

⁶⁸² Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre VIII, p 154.

l'humanité, A. Smith fait appel à la raison comme forme rationnelle à intégrer dans l'équation à laquelle il tend à soumettre l'échange.

K. Marx, bon lecteur de A. Smith, cite également B. Ramazzini dans une note à propos des effets qui peuvent devenir pathologiques de la division du travail, étayant l'argument suivant par la référence au *Traité* de celui qu'il définit comme « *professeur de médecine pratique à Padoue* »⁶⁸³ :

*Un certain rabougrissement de corps et d'esprit est inséparable de la division du travail dans la société. Mais comme la période manufacturière pousse beaucoup plus loin cette division sociale, en même temps que par la division qui lui est propre, elle attaque l'individu à la racine même de sa vie, c'est elle qui la première fournit l'idée et la matière d'une pathologie industrielle*⁶⁸⁴.

C'est en insistant ainsi, dans une perspective directement issue de la tradition ramazzinienne, sur les effets d'interaction entre le travailleur et son milieu dans cette forme nouvelle de division du travail que K. Marx fait émerger la notion de conditions pour le travail dans une complexité qui prend en compte ces liens multiples, instables, singuliers entre le milieu et le sujet jusqu'aux tréfonds du corps, et qui ne se limite pas à la conception politique globale de conditions imposées aux travailleurs.

Cependant l'analyse marxienne est postérieure à celle que proposée par L. R. Villermé en une sorte d'épidémiologie du social qui tout en liant les conditions de travail et de vie sous l'angle positif, parvient sous un angle plus négatif à les enserrer dans un hygiénisme normatif qui tente de dépolitiser ce qui est posé comme la question ouvrière ou la question sociale, en diluant la notion de responsabilité dans la construction des effets des conditions de travail comme nous allons maintenant l'aborder.

L. R. Villermé : entre « conditions de travail » et hygiénisme pour la « condition ouvrière »

Le point saillant de l'analyse que propose L. R. Villermé dans la grande enquête sociale qui l'amène dans les industries textiles du nord et de l'est de la France pour répondre à la commande de l'Académie des sciences morales et politiques⁶⁸⁵, et qui conduira à sa

⁶⁸³ Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XIV, note 52, p 629.

⁶⁸⁴ *Ibid.*, chapitre XIV, pp 263-264.

⁶⁸⁵ Pendant que Louis-François Benoiston de Châteauneuf (1776-1856), également membre de l'Académie, est chargé de la même commande pour l'ouest de la France, sans que son texte bénéficie d'une postérité semblable à celui de Louis René Villermé. Sur les multiples enquêtes sociales de cette période, lire le récapitulatif établi in Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 77-79.

présentation du *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* en 1840, est la prise en compte de la multiplicité des facteurs du milieu pouvant être pointés dans la responsabilité de la dégradation de la santé et des conditions de vie des travailleurs. De prime abord, il apparaît ainsi établir une conception proprement écologique des rapports entre le milieu et la vie qui élargit la tradition ramazzinienne.

La postérité a conservé le souvenir de sa grande enquête comme ce qui a permis, malgré des débats très vifs au Parlement⁶⁸⁶, de réglementer le travail des enfants⁶⁸⁷. Cependant si, dans notre point de vue contemporain, la loi du 22 mars 1841 apparaît comme le premier acquis social en terme de « conditions de travail », le tableau est plus complexe car L. R. Villermé reste un libéral qui promeut une vision conservatrice du social. C'est une idéologie politique surplombante et inégalitaire qui apparaît à la lecture du *Tableau* et marquera la configuration de naissance de l'hygiène publique⁶⁸⁸ : elle s'inscrit dans son ouverture de l'idée d'une pluralisation des conditions identifiées comme déterminantes pour la vie des individus qui fait monter en puissance notre concept de « conditions de travail » avec des aspects justes et des aspects dangereux.

Les aspects justes sont ceux qui expriment et mettent en liens les changements de mode de vie, la paupérisation, la pression du productivisme qui conduit à la misère du fait des salaires notoirement insuffisants pour se procurer le nécessaire au minimum vital. Ainsi, la description de Lille, ville entourée de villages aux multiples manufactures qui la jouxtent - sorte de « *Lille extra-muros* »⁶⁸⁹ - est celle de ces grandes concentrations usinières propres à l'expansion de l'industrie textile ; elle donne à voir des caves ou greniers, malsains ou n'offrant pas de

⁶⁸⁶ Sur ces débats, lire Pierre Emile LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870. Tome deuxième*, [1904] AMS Press, New York, 1969, pp 126-130.

⁶⁸⁷ Voir note 654. Il faut noter que si la loi du 22 mars 1841 a une portée symbolique importante car c'est la première loi sur les conditions de travail en France, elle sera peu suivie dans les faits à l'exception « *d'une application partielle dans les départements de la Seine, de la Seine-Inférieure, du Pas-de-Calais et du Haut-Rhin, où des postes d'inspecteurs spéciaux avaient été créés par des conseils généraux* » (Alain DOMONT, *De la médecine du travail à la santé au travail*, Editions de Santé, Paris, Octarès, Toulouse, 1999, p 6). Sur le reste du territoire, le contrôle de l'application de la loi n'était pas dévolu à une instance indépendante mais à une commission locale de bénévoles, ce qui se révélera largement inefficace. La mise en œuvre effective de la loi commencera en 1874 avec la création d'un corps d'inspecteurs du travail et une nouvelle loi sur le travail des enfants et des femmes mineures (sur ce point, voir les travaux préliminaires de l'historienne Claire LEMERCIER et notamment « *Lois sur le travail des enfants, savoirs et société civile (France, 1841-1874) : quelques pistes de recherche* » [en ligne]. Disponible sur <http://hal-ens.archives-ouvertes.fr/docs/00/16/88/96/PDF/Lemercier_aci_27102006.pdf> (consulté le 10.08.13)).

⁶⁸⁸ Bernard-Pierre LECUYER, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124, pp 68-69.

⁶⁸⁹ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 129.

protection contre les rudesses du climat, dotés de cheminées ce qui montre qu'ils ont été construits « *pour servir d'habitation* »⁶⁹⁰. La description de la rue des Etaques dans le quartier Saint-Sauveur, aujourd'hui disparue, fait apparaître ce cloaque de misère comme la résultante de la concentration de familles ouvrières employées dans les faubourgs de la capitale industrielle qui suscite la promiscuité malsaine qui fait horreur à la bourgeoisie et dans laquelle chacun semble manquer d'un espace vital et sain pour vivre, ce qui amène des médecins hygiénistes lillois à proposer « *la désagglomération* » dans une lettre à leur maire en 1859⁶⁹¹.

Mais arrive le point où L. R. Villermé, déjà dans une certaine illusion de connaissance totale de l'activité de ses semblables lorsqu'il affirmait au début du texte de l'enquête « *avec leur aide, j'ai pu tout voir, tout entendre, tout connaître* »⁶⁹², fait basculer son propos vers ce que nous caractérisons comme des aspects dangereux, lorsqu'il écrit :

*Mais si l'on voit à Lille, un nombre considérable d'ouvriers tels que ceux de la rue des Etaques, et des cours voisines, un plus grand nombre encore est loin d'offrir le spectacle de misère et de dégradation profonde dont je viens de présenter le trop fidèle tableau, quoiqu'il ne gagne pas toujours, à beaucoup près, de meilleurs salaires. Mais propres, économes, sobres surtout, ils savent, avec la même rétribution d'une journée de travail, se loger s'habiller, se mieux nourrir, en un mot, pourvoir plus complètement à leurs besoins. [...] J'ajouterai [...] que beaucoup cherchent, dans le choix de leurs demeures, à se rapprocher des autres ouvriers de bonne conduite, et habitent ainsi le quartier Saint-André, [...] [alors que] les misérables dont il s'agissait tout à l'heure, habitent surtout le quartier Saint-Sauveur et la rue des Etaques*⁶⁹³.

En réalité, le texte du *Tableau* fait apparaître un médecin qui élargit la focale des effets des conditions du milieu sur les travailleurs jusqu'à attribuer quasi exclusivement aux conditions de vie et aux conduites sociales – alcoolisme, intempérance, appétence pour les plaisirs en tous genres –, la misère et les maux de la population ouvrière.

Alors que les travaux de L. R. Villermé sont souvent présentés « *comme une simple étape dans un progrès linéaire de la pensée scientifique* [...] [dont l'] apport aurait été seulement d'additionner de nouveaux facteurs à prendre en considération, notamment le facteur « *condition ouvrière* », ou le « *facteur misère* » »⁶⁹⁴, il marque une rupture fondamentale avec la conception ramazzinienne d'une insalubrité des professions et l'analyse du *Tableau* montre

⁶⁹⁰ *Ibid.*, p 133.

⁶⁹¹ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, Recherches, novembre 1976, n° 25, p 220 et pp 37-38.

⁶⁹² Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 81-82.

⁶⁹³ *Ibid.*, p 136.

⁶⁹⁴ Alain COTTEREAU, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX^e siècle », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124, p 83.

qu'il intrique deux éléments qui contribuent à l'ambivalence de la problématique des « conditions de travail »⁶⁹⁵ et aux futures ambiguïtés de ses tentatives de définition.

Le premier élément est cette conception factorielle qui a lesté l'approche du travail par L. R. Villermé comme celle d'une pluralité de facteurs qui constituent la somme permettant de comprendre les souffrances de la classe ouvrière. Il est indispensable de souligner le caractère figé de ses observations qui se présentent comme l'appréhension et l'analyse totale des liens de causalité qui conduisent aux configurations de travail et de vie qu'il décrit. Ce premier élément semble pouvoir être identifié comme venant assez directement lester la vision scientifique qui s'établira des « conditions de travail ».

*Toutes les fois, a-t-on dit, que des hommes sont rassemblés en grand nombre dans un lieu clos, leur santé s'altère. Si l'on voulait étendre cette assertion aux manufactures, les faits qui viennent d'être exposés seraient loin de la confirmer toujours. Aucune maladie n'appartient exclusivement à certains ateliers des manufactures, mais il y en a qui y sont plus fréquentes, lorsque les conditions dans lesquelles vivent les ouvriers en favorisent le développement*⁶⁹⁶.

Il y a donc bien une interaction entre les conditions du milieu et les individus, des effets partiellement déterminés. Mais comme ils ne le sont que partiellement et qu'il y a un processus d'interaction, les difficultés sociales, mais aussi les pathologies de la population ouvrière, peuvent possiblement être attribuées aux conduites que les travailleurs choisissent d'adopter. Ce raisonnement explique qu'il semble parfois à la lecture de l'enquête que ce soient les comportements de la population ouvrière qui empêchent la bonne résistance des corps aux éléments du milieu, et ce quel que soit leur niveau de nocivité, ce qui correspond à un renversement total du sens de la perspective ramazzinienne. L. R. Villermé adopte un ton moralisateur qui peut même se faire accusateur vis-à-vis de cette classe ouvrière, finalement en grande partie responsable par son intempérance des maux auxquels elle a à faire face dans son idéologie dont ressort le caractère profondément politique⁶⁹⁷.

⁶⁹⁵ Voir les deux axes de vision des « conditions de travail » dans notre problématique, pp 106-107.

⁶⁹⁶ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 501.

⁶⁹⁷ Le baron Joseph-Marie de Gérando (1772-1842), issu de la noblesse d'Empire, et également membre de l'Académie des sciences morales et politiques propose ainsi une classification d'« une classe d'indigens » sous le nom de « travailleurs imparfaits » en quatre catégories dont il dit que seule « l'observation pratique » lui a permis de les découvrir : les « maladifs », les « maladroits », les « ignorants » et les « bornés et faibles d'esprit ». Pour ces derniers, parmi lesquels figurent les hommes restreints dans leurs aptitudes fonctionnelles, il affirme « que pèsent, dans leurs inconvénients, toutes les conséquences de la liberté d'industrie ». De plus, lorsqu'il tente de distinguer parmi ces indigens « deux grandes classes, sous le rapport de la responsabilité qu'ils subissent » dans leur propre misère, il précise immédiatement dans la lignée des arguments de Louis René Villermé : « Ici encore les classifications de la théorie ne se retrouvent plus aussi précises dans la pratique. Il est peu d'indigens qui n'aient quelques reproches à se faire » (Joseph-Marie DE GERANDO, *De la bienfaisance publique*, Jules Renouard et C^{ie}, libraires, Paris, 1839, pp 63-66 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k2294433>> (consulté le 19.06.2007)).

Le second élément est l'introduction d'une notion de « *causalité conditionnelle* »⁶⁹⁸, c'est-à-dire de l'idée qu'« *aucune cause d'insalubrité ne pouvait jouer directement sans passer par certaines conditions de fatigue, d'asservissement, d'excès de rythme, de sous-alimentation, de « découragement » moral* »⁶⁹⁹ écrit l'historien A. Cottureau. Cette conception, en lien avec celle scientiste précédemment exposée, apparaît marquer la naissance d'un possible relativisme quant à la définition des « conditions de travail », axe de vision qui ne les quittera plus.

De ce point de vue causaliste et orienté sur les conditions, s'ouvre la perspective qu'en supprimant ce qui est supposé cause du mal, le mal disparaîtra, ce qui supprime également tout ce qui pourrait ressortir du traitement par le sujet des effets des conditions, traitement singulier et différencié selon les périodes, les ressources, etc. Ainsi pour les ouvriers des manufactures lilloises dont il a proposé les observations dans le premier tome du *Tableau*, il dit dans le second tome en opérant une synthèse et faisant des propositions d'action :

*Que peut-on attendre [...] d'individus aussi corrompus que le sont les ouvriers de Lille, dont j'ai tracé ailleurs le tableau ? – Rien ; leur amélioration n'est pas possible ; l'accroissement des salaires ne changerait même pas leur état. – C'est seulement de leurs enfants qu'il faudrait s'occuper ; toutes les mesures qui n'auront pas pour but de les soustraire à leur pernicieuse influence, laisseront le mal se perpétuer. Ces malheureux enfants ne voient que désordres, n'entendent que propos obscènes, ne s'imprègnent que de vices : élevés dans une atmosphère d'impuretés, façonnés par les mauvais exemples, et ne pouvant connaître autre chose, ils imitent ce qu'ils voient faire, et ils deviennent nécessairement, comme leurs parents, ivrognes, débauchés, abrutis*⁷⁰⁰.

Par conséquent c'est leur propre incapacité, figée dans leur être par cette mise en catégorie, à s'adapter aux conditions nouvelles consécutives et corrélatives à « *la liberté d'industrie* », qui rend ces misérables pour partie responsables de leur « *malheur* » et de leur « *infortune* » (*ibid.*, p 66). Le baron de Gérando défend un point de vue analogue à celui de Louis René Villermé ; en effet, l'aspect négatif du basculement dans l'identification des liens d'interaction entre conditions et sujet ressort de l'analyse du texte, avec des classifications diverses opérées afin de déterminer « *la part plus ou moins grande que les torts du pauvre peuvent avoir dans son infortune, [qui] influe et sur le degré d'intérêt qu'il peut mériter, et sur l'assistance qu'il doit recevoir, et plus essentiellement encore sur le choix des moyens propres à prévenir, dès sa naissance, la misère à laquelle il succombe* » (*ibid.*). Par ailleurs liant plus loin l'incapacité à tirer des avantages de l'industrie capitaliste à l'inégalité de condition sociale, condition *sine qua non* de la richesse de la nation, dans des accents qui rappellent les théories de philosophes écossais dont nous avons parlé dans la première partie, il écrit : « *La vérité est ici le premier devoir de l'amî du pauvre ; ce n'est pas en le flattant de vaines utopies qu'on peut le servir ; c'est ainsi, au contraire, qu'on rendrait sa situation plus déplorable. Elle peut paraître dure au premier aspect, une loi qui lie l'augmentation de la richesse commune à l'inégalité des conditions individuelles, comme deux phénomènes connexes* ». Mais chacun profite de l'augmentation de la richesse de quelques-uns et mieux vaut « *un ordre des choses dont l'avantage est universel, quoique plus favorable à un petit nombre* », écrit-il car « *Que serait-ce que l'égalité des conditions qui réduirait les sociétés modernes à l'état de peuplades sauvages ?* » (*ibid.*, pp 148-149). Ce que dessine ici le baron de Gérando, c'est une grammaire des places qui par les conditions qu'elle définit pour autrui fige chacun dans une condition sociale, place qui doit lui revenir et auquel il est assigné de son propre fait. Sur cette idée d'assignation des places, voir section 3.5.1.

⁶⁹⁸ Alain COTTEREAU, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXe siècle », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124, p 83.

⁶⁹⁹ *Ibid.*

⁷⁰⁰ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 394.

Ce que craint L. R. Villermé c'est cette « *contagion de l'exemple* »⁷⁰¹, c'est de voir grandir des populations entières dans cette atmosphère délétère.

S'il reconnaît des « *salaires en dessous des besoins réels* »⁷⁰² lorsqu'il travaille sur le budget des foyers ouvriers⁷⁰³, c'est dans cet esprit de prescription de normes précises sur ce qui rendrait la vie bonne au travailleur et qui, si elles ne lui suffisaient pas, seraient à attribuer à son imprévoyance et à son intempérance. Ainsi donne-t-il l'exemple de ces « *filles d'atelier* » trop bien mises, qui ont fait de tels frais de toilette qu'elles pourraient être prises pour des bourgeoises⁷⁰⁴. D'un point de vue positionné sur l'activité de ces femmes, il faut souligner qu'elles ne font qu'abandonner « *la grosse toile pour leurs vêtements d'hiver* »⁷⁰⁵ au profit du drap c'est-à-dire d'une belle étoffe de laine, matériau noble que bien souvent elles contribuent à fabriquer dans un savoir-faire spécifiquement nordiste qui fait partie du patrimoine industriel qu'elles contribuent également à construire.

Par conséquent les travaux de L. R. Villermé vont pouvoir léguer au débat social contemporain des racines bien établies pour la problématique des « conditions de travail » fondées sur les deux versants de la notion de « condition », celui causaliste qui peut être identifié comme dérivé de la condition logique aristotélicienne et celui de la condition comme ouverture de possibles⁷⁰⁶.

De plus, le caractère politique de ses travaux ne peut être ignoré, ainsi de la description d'un mode de production proto-industriel à Saint-Quentin⁷⁰⁷ ressort en filigrane l'idéal de l'ouvrier jardinier⁷⁰⁸ qui se régénère sainement en exerçant sa tempérance par l'usage et l'entretien d'un lopin de terre auquel il est attaché, voire dont il est propriétaire. Frais et disponible pour aller

⁷⁰¹ *Ibid.*

⁷⁰² Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 482.

⁷⁰³ Par exemple à Mulhouse où il obtient ses renseignements non des ouvriers mais de la Société industrielle, *ibid.*, p 112.

⁷⁰⁴ *Ibid.*, pp 366-367. Cet exemple de l'ouvrier qui doit savoir rester à sa place sans développer son goût pour les objets manufacturés ressort à plusieurs reprises dans le *Tableau*.

⁷⁰⁵ *Ibid.*

⁷⁰⁶ Voir chapitre 1.1.

⁷⁰⁷ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 157-168. Lire également Didier TERRIER, *Les deux âges de la proto-industrie. Les tisserands du Cambrésis et du Saint-Quentinois*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1996.

⁷⁰⁸ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, *Recherches*, novembre 1976, n° 25, p 220, pp 169-174.

ensuite travailler sans être usé par des orgies au cabaret, par l'ivresse qui pourrait le tenter afin d'oublier un peu la pesanteur des conditions auquel il est confronté.

Dans cette conception politisée des rapports sociaux, L. R. Villermé paraît vouloir éviter toute référence à ce qui pourrait d'apparenter à de l'usure, à une lassitude liée au travail : il s'attache au contraire à souligner le caractère salubre des installations industrielles et des professions qui s'y exercent⁷⁰⁹. Ainsi empreint de cette vision scientifique qui fige les conditions de travail ; il fait la comparaison des volumes des ateliers des filatures de coton dont il énumère le nombre de mètres cubes et le proportionne à celui nécessaire pour respirer durant « quinze à seize heures par jour », alors que le travail en dure « douze au plus [...] dans les manufactures d'indiennes »⁷¹⁰, belle formule émise comme en passant pour minorer le nombre d'heures de travail des ouvriers qui y passent leurs journées, il dit des travailleurs à domicile auquel le tacle est destiné :

*Les tisserands à la main ou à bras qui travaillent chez eux, n'ont pas autant d'air à respirer. En effet, si à l'espace d'environ 8 mètres cubes, occupé par un de leurs métiers, on ajoute 4 à 6 mètres, 7 au plus, que donnent les passages et les intervalles libres, on aura, pour chacun d'eux de 12 à 15 mètres cubes ; espace qui n'est certes pas, à beaucoup près, le plus petit qui soit accordé à une foule de travailleurs*⁷¹¹.

Voilà après les ouvriers de manufacture, vivant dans l'espace urbain, qui ont à être sobres et à gagner en tempérance, pour les paysans-ouvriers, travaillant à leur domicile, ils ne sont pas épargnés non plus dans des comparaisons qui font passer les conditions de travail, effectivement difficiles de la proto-industrie, mais préservant une certaine indépendance, pour des bouges infames dans lesquels nul ne peut comprendre qu'un tisserand continue d'exercer alors que la manufacture lui offre un espace bien plus aéré et commode pour travailler.

L. R. Villermé allie ici sa vision figeante des conditions de travail et du rapport du travailleur au milieu, à une charge politique contre la proto-industrie⁷¹² et les modes de vie auxquels elle permet de persister. Dans ce dernier élément, il faut voir parachevé l'édifice conceptuel des hygiénistes, scientifiques du corps social qui fournissent les premiers arguments d'autorité sur la nécessité du contrôle des masses pour leur propre bien. L'ouvrier doit être contrôlé, en réalité d'abord pour fixer la main-d'œuvre, ce qui reste une problématique que le livret

⁷⁰⁹ Bernard-Pierre LECUYER, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124, pp 50-51.

⁷¹⁰ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 481.

⁷¹¹ *Ibid.*, p 481.

⁷¹² Giovanna PROCACCI, *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Seuil, Paris, 1993, p 218.

ouvrier n'a pas réglée⁷¹³, et discipliner son rapport au temps, mais aussi pour s'assurer qu'il ne transmette pas ses mauvaises habitudes de vie et ses miasmes⁷¹⁴. De cette conception du milieu comme somme d'éléments maîtrisables pour faire participer l'ouvrier à la production et au progrès social va émerger dans le réel des villes entières, des « *hétérotopies* » comme Le Creusot⁷¹⁵ sont créées, espace soustrait au cours de la vie, espace à part dans lesquels au-delà des seules conditions de travail ce sont toutes les conditions de la vie qui ont vocation à être maîtrisées.

⁷¹³ Sur le livret ouvrier instauré en 1803, seul élément de contrôle social dans l'échange en l'absence de contrat de travail, voir Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 58-64.

⁷¹⁴ Lion MURARD, Patrick ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, *Recherches*, novembre 1976, n° 25.

⁷¹⁵ Voir Christian DEVILLERS, Bernard HUET, *Le Creusot, Naissance et développement d'une ville industrielle (1782-1914)*, Champ Vallon, Seyssel, 1981, cité par LE GOFF in *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 43-44.

2.2 La dénonciation politique des « conditions » de l'exploitation

Après l'ambivalence dans laquelle s'instaure la problématique des « conditions de travail » en France dans le débat scientifique porté par la discipline hygiéniste naissante, qui donne le ton à l'approche institutionnelle de ce qui se constitue comme la question sociale dans les pays européens en voie d'industrialisation, il apparaît nécessaire d'aborder la manière dont d'autres enquêtes sociales, considérées comme faisant partie d'un corpus théorique différencié de production d'observations et d'analyses dans cette période du premier XIX^e siècle, ont pu la traiter. En effet, il émerge de l'histoire sociale deux modes d'approche des relations sociales : le premier plus axé sur la négociation entre les classes sociales, avec des inégalités auxquelles sont confrontées les personnes face aux conditions, dans les choix possibles d'usage d'eux-mêmes, considérées comme un déséquilibre dans les rapports sociaux possiblement résolvable par une forme de vie sociale à trouver, plus en accord avec les besoins des travailleurs humains ; le second présente les rapports sociaux comme empoisonnés par le « mensonge » avec « une réponse habituelle de la bourgeoisie »⁷¹⁶ aux configurations dans lesquelles se génère la souffrance de la classe laborieuse qui rend impossible la persistance à long terme des conditions du régime de production telles qu'elles ont été instaurées par le capitalisme.

Pour explorer la première de ces deux approches, notre première section abordera les travaux de E. Buret, inspirateur de K. Marx⁷¹⁷, qui est l'un de ces observateurs sociaux dont le travail d'enquête⁷¹⁸ est primé par l'Académie des Sciences morales et politiques⁷¹⁹. Restant proche de l'approche institutionnelle de l'époque, il propose cependant un traitement un peu différent de

⁷¹⁶ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961, p 184.

⁷¹⁷ Qui toutefois ne le citera pas mais en recopiera de longs passages dans ses *Manuscrits de 1844* ainsi que l'indique François Vatin et puisera très directement dans « *cette critique sociale* [assise] *sur une analyse informée et aiguisée* » pour élaborer ses propres travaux théoriques sur le mode de production capitaliste (François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 237 et p 240).

⁷¹⁸ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tomes 1 et 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840 [en ligne]. Disponibles sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b8622148w>> et <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷¹⁹ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 237.

la question sociale, plus axé sur la discipline économique et une conception critique de la manière dont elle construit le traitement épistémologique du social.

Ensuite, nous nous intéresserons aux travaux de F. Tristan qui s'indigne également de la misère de la population ouvrière et appelle les ouvriers à lutter contre la domination instaurée par les conditions du capitalisme en s'unissant en classe à l'instar de ce qu'est parvenue à faire la classe bourgeoise grâce à 1789⁷²⁰. Plus engagée en faveur des ouvriers, auxquels elle ne craint pas de se mêler, F. Tristan s'attache comme son contemporain précédemment évoqué au traitement de la question sociale dans la phase de mutation des modes de production en France et en Angleterre pendant le premier XIX^e siècle. Comme lui, elle est favorable à des collaborations avec la bourgeoisie dont elle s'estime faire partie malgré ses pérégrinations⁷²¹. Elle apparaît ainsi dans une optique parfois proche des conceptions hygiénistes de l'espace dont elle semble considérer pratiquement qu'elles constituent des formes de réponse adaptées aux problèmes de la population ouvrière. C'est avec ce point de proximité avec l'approche institutionnelle, mais en forgeant ses concepts dans l'adhérence, qu'elle propose et lance un appel à souscription pour construire un palais ouvrier⁷²², sorte d'« *utopie spatialisée* » qui apparaît comme une manière de transcender la réalité de conditions qui résistent à la construction du « *monde nouveau* » qu'elle appelle de ses vœux⁷²³.

Avec une conception plus proprement politique des rapports sociaux de production, que nous identifions comme un second mode d'approche des relations sociales, alors naissant, F. Engels proche ami de K. Marx dont il assurera la publication de nombreux manuscrits en en prolongeant le sens et les ambivalences, dénonce dans son enquête publiée en 1845 le capitalisme à l'œuvre et la recherche maximale et effrénée de gain. D'une dénonciation des conditions de l'exploitation qui part d'un refus similaire à celui de ses deux prédécesseurs, il

⁷²⁰ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, pp 190-201.

⁷²¹ Du nom du journal dans lequel elle relate son voyage au Pérou en 1833 et 1834 (Flora TRISTAN, *Pérégrinations d'une paria*, [1838] Babel, 2004). Elle, dont la vie fût mouvementée avec un père noble péruvien qui ne l'a pas reconnue, un mari que sa mère l'oblige à épouser à 17 ans pour échapper à la misère et qui sera extrêmement brutal et violent, la poursuivant bien après leur séparation jusqu'à lui perforer le poumon d'un coup de pistolet en 1838, ce qui ne lui permettra pourtant pas d'obtenir le divorce, d'où son engagement permanent pour l'émancipation des femmes. Il est légitime de se dire que sa connaissance concrète de la misère sociale et de l'oppression féminine ont pu jouer en faveur de son engagement envers une conception émancipatrice pour la population féminine, et ouvrière dans son ensemble (sur cette chronologie, voir *ibid.*, avant-propos par l'auteur).

⁷²² Daniel ARMOGATHE, Jacques GRANDJONC in Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, introduction, p 50.

⁷²³ Michelle PERROT, « Flora Tristan, enquêtrice » in Stéphane MICHAUD, *Un fabuleux destin, Flora Tristan*, Editions Universitaires de Dijon, Dijon, 1985, p 94.

affirme une perspective révolutionnaire basée sur l'idée d'un renversement de la domination nécessairement à venir, en faveur des travailleurs.

A l'origine avec K. Marx d'une large part des idées développées par l'Association Internationale des Travailleurs (AIT) fondée en 1864 à Londres, il verra dans La Commune de Paris en 1871 à laquelle participent de nombreux membres de cette Première Internationale une guerre civile en forme de premier acte d'émancipation de la part des travailleurs. Il faut souligner un point que nous ne développerons pas plus avant : cette conception anticapitaliste ne fera pas florès en Angleterre avec un mouvement syndical qui choisit à l'inverse d'entrer très tôt dans le siècle dans une conception négociatrice des conditions posées pour l'exploitation pour réguler les antagonismes dans les relations professionnelles entre patrons et ouvriers, après avoir pourtant connu une période intense de luttes avec le luddisme et le mouvement chartiste⁷²⁴.

2.2.1 Le refus de la misère et de la paupérisation, figures de l'« indignation »

En référence au mouvement social de contestation générale des Indignés, né sur la base d'un pamphlet de S. Hessel⁷²⁵, remettant en cause le démantèlement des acquis sociaux de l'après-guerre sous l'effet du libéralisme, nous avons choisi un titre un peu anachronique pour traiter de l'approche développée par deux grandes figures de la première moitié du XIX^e siècle. En effet, comme dans cette conception contemporaine de l'injustice à l'œuvre dans les rapports sociaux, la forme d'appel à la lutte sociale émerge chez E. Buret et F. Tristan sous l'impulsion d'un refus de conserver un regard neutre sur les conditions du mode de production capitaliste dans le travail et sur ce qu'elles instaurent dans les rapports sociaux, tout en restant dans une vision assez négociatrice du social, comme si les antagonismes à l'œuvre pouvaient être apaisés à pas relativement feutrés par la bonne volonté de chacun, sorte de conception « romantique » des rapports sociaux⁷²⁶.

⁷²⁴ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, pp 1094-1100.

⁷²⁵ Stéphane HESSEL, *Indignez-vous !*, Indigènes éditions, Montpellier, 2010.

⁷²⁶ Sur le « romantisme économique » de Eugène Buret et Flora Tristan, conception naissance dans la période 1820-1840 qui ensuite « fera figure de symbole [...] des atermoiements idéologiques de la petite bourgeoisie intellectuelle », avec sa supplantation par le marxisme dans les luttes sociales à la fin du XIX^e siècle, lire

E. Buret : « *un cri d'alarme sur la misère ouvrière* »⁷²⁷

L'enquête de E. Buret⁷²⁸ prend place dans l'historiographie de notre concept de « conditions de travail » avant « *la grande partition idéologique entre « libéraux » et « socialistes* » qui s'opèrera après la Révolution de 1848⁷²⁹. Au contraire d'un L. Blanc (1811-1882) qui se préoccupe déjà dans cette période des années 1840 de l'organisation du travail la plus à même de rééquilibrer les rapports sociaux⁷³⁰ et qui choisira résolument le camp des socialistes, comme nous le verrons à travers ses écrits et sa participation à l'histoire politique des débuts de la Seconde République⁷³¹, E. Buret « *reste fondamentalement un libéral* »⁷³². Son enquête extrêmement conséquente est une revue de « *littérature française et anglaise sur la paupérisme depuis la fin du XVIII^e siècle* »⁷³³ et hormis quelques observations sauvages, « *menées sans méthode* »⁷³⁴, il reste à distance des situations qu'il dénonce. Cependant, nous voulons retracer deux points saillants qui ressortent de son enquête et lestent l'ambivalence qui sera conférée à notre concept.

Le premier est le caractère dénonciateur de l'ouvrage de E. Buret qui témoigne de l'inquiétude naissante « *sous la monarchie de Juillet de la violence industrielle* »⁷³⁵. Alors que « *l'association des mots « révolution » et « industrie »* » commence à se diffuser dans les travaux de l'époque, il est celui qui fait passer cette notion d'une polarité positive, telle que

François VATIN, « Romantisme économique et philosophie de la misère en France dans les années 1820-1840 », *Romantisme*, 2006-3, n° 133, pp 35-47, citation p 47. L'approche institutionnelle nous semble en conserver une certaine idée de possible négociation raisonnable avec la classe ouvrière.

⁷²⁷ François VATIN, *Trois essais sur la genèse de la pensée sociologique*, La Découverte-MAUSS, Paris, 2004, introduction, p 8 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.revuedumauss.com/fr/media/VAT.pdf>> (consulté le 27.09.12).

⁷²⁸ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tomes 1 et 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840 [en ligne]. Disponibles sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b8622148w>> et <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷²⁹ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 237.

⁷³⁰ En publiant notamment un ouvrage qui fera date en théorisant les principes d'ateliers sociaux qui seront institutionnellement présentés comme inspirant les futures expériences des Ateliers nationaux (Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10)).

⁷³¹ Voir section 2.3.1.

⁷³² François VATIN, « Romantisme économique et philosophie de la misère en France dans les années 1820-1840 », *Romantisme*, 2006-3, n° 133, p 43.

⁷³³ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 240.

⁷³⁴ *Ibid.*, note 36, p 267.

⁷³⁵ François VATIN, *L'espérance-monde. Essais sur l'idée de progrès à l'heure de la mondialisation*, Albin Michel, Paris, 2012, p 151.

nous l'avons montrée depuis le mode de réflexion sur la division du travail impulsé par les philosophes écossais, à négative⁷³⁶ :

*L'industrie nouvelle a introduit dans la condition des classes laborieuses un changement qui a l'importance d'une terrible révolution : elle a remplacé le travail en famille par le travail en fabrique ; elle a brusquement interrompu le silence et la paix de la vie domestique, pour lui substituer l'agitation et le bruit de la vie en commun*⁷³⁷.

Ces quelques lignes sont celles qui interrogent précocement le corps social sur le risque de domination absolue d'une classe par une autre par une sorte d'enserrement normatif, sur le risque que présente cette révolution industrielle dont le formidable progrès économique, qui théoriquement sera également social - « mensonge » que dénoncera F. Engels⁷³⁸ - génère des dégâts avec des ouvriers qui ne profitent pas des retombées de la richesse qu'ils contribuent à créer, et s'étiolent dans une activité de fait abrutissante⁷³⁹. L'encadrement par le droit des libertés individuelles au profit de la liberté d'entreprendre apparaît, sinon injustifié, comme en attente de mesure correctives, pour ne pas courir le risque de voir des masses entières entrer dans un débordement de colère du fait de leur impossibilité d'orienter leur usage d'eux-mêmes.

En effet, c'est ce regard ergologique sur les conditions de travail et les rapports sociaux que propose E. Buret lorsqu'il évoque l'abrutissement de chacun des membres d'une famille qui ne se retrouvent

*qu'au moment du dernier repas et du coucher ; la fatigue du jour ne leur laissant plus d'autre sentiment que le besoin de repos [...]. Toute communication de sentiments et d'intelligence était rompue entr'eux, et ils n'étaient plus les uns aux autres que des camarades de chambrée*⁷⁴⁰.

Cette conception défend à la fois les liens affectifs et d'humanité entre les individus, la nécessaire préservation des corps, mais également un modèle patriarcal et conservateur⁷⁴¹. C'est celle que nous trouvons également chez L. R. Villermé, qu'il cite⁷⁴², qui n'envisage la

⁷³⁶ *Ibid.*, pp 151-152.

⁷³⁷ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 19 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷³⁸ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961, p 184. Voir section 2.2.2.

⁷³⁹ Sur cet abrutissement des travailleurs, identifié comme intrinsèque à l'activité industrielle telle qu'elle fût nouvellement conçue, dès les débuts de la réflexion sur la division du travail chez les philosophes écossais, voir section 1.2.2.

⁷⁴⁰ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 20 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁴¹ *Ibid.*, p 45 et seq.

⁷⁴² *Ibid.*, p 33 et seq.

famille que dans un modèle bourgeois en postulant notamment tout concubinage comme un signe de délitement des mœurs à attribuer à des populations ouvrières ayant perdu leurs repères et exigences morales avec l'industrialisation⁷⁴³.

Nous nous trouvons alors dans l'ambivalence du rapport aux conditions de travail posées par les concentrations industrielles, E. Buret voit juste lorsqu'il dénonce une perte de repères due à des évolutions trop rapides des modes de vie, aux difficultés d'établir des solidarités pour ces « *classes ouvrières [...] transportées sans la moindre préparation dans un milieu nouveau, tout à fait contraire à leur éducation et à leurs habitudes* »⁷⁴⁴. Ce que dénonce E. Buret c'est bien cette immersion brutale dans un environnement social et économique nouveau où toutes les conditions sont fixées par d'autres que soi qui rappelle l'assertion d'A. Smith sur l'imposition de toutes les conditions par autrui⁷⁴⁵.

Mais E. Buret n'appelle pas au développement de la normativité propre des individus, il voudrait pouvoir définir une action publique⁷⁴⁶ comme nous pouvons le voir lorsqu'il fait l'analyse de « *la condition des classes pauvres par rapport au travail* », il définit deux profils parmi les « *ouvriers des grandes villes* »⁷⁴⁷.

D'abord les « *artisans* », « *travailleurs parfaits* », forts de leurs compétences pour fabriquer un produit fini complet. Ces travailleurs ont des perspectives d'évolution en fonction « *des degrés d'habileté* » et un ouvrier « *robuste, intelligent, économe, peut s'élever à l'indépendance la plus complète, devenir maître à son tour* », homme complet, « *en France, l'artisan est citoyen* »⁷⁴⁸. Cependant E. Buret est dans une optique normative du social et il souligne que ces ouvriers peuvent dissiper « *communément le produit de leur travail en grossières jouissances, en ignobles plaisirs* »⁷⁴⁹, et fidèle à une conception de la « *frugalité* »

⁷⁴³ Sur ce que les ouvriers ont institué comme des « *mariages à la Parisienne* », lire la condamnation de Louis René VILLERME in *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 103-105.

⁷⁴⁴ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, pp 20-21 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁴⁵ Lire p 142.

⁷⁴⁶ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 242.

⁷⁴⁷ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 22 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁴⁸ *Ibid.*, pp 22-23.

⁷⁴⁹ *Ibid.*, p 24.

comme l'ennemie de l'expansion économique de la nation héritée de B. Mandeville⁷⁵⁰, il espère que bientôt ces ouvriers éprouveront « *les nobles besoins* » de la civilisation, élevant ainsi « *leurs habitudes au niveau de leurs ressources* »⁷⁵¹ et s'enfermant ainsi dans un système qui entravera leur liberté en les rendant tenus, par eux-mêmes et leurs propres appétits de consommateur, de travailler de manière régulière car « *la société ne peut pas se passer un seul instant de leurs mains et de leur intelligence* »⁷⁵². L'historienne G. Procacci a identifié ce raisonnement d'économiste de la première moitié du XIX^e siècle comme une forme de coercition développée également par L. R. Villermé qui lui écrit :

*On peut affirmer, en thèse générale, que les ouvriers des manufactures songent peu au lendemain, surtout dans les villes ; que plus ils gagnent, plus ils dépensent, et que beaucoup sont également pauvres au bout de l'année, quelle que soit la différence de leurs gains et de leurs charges. Travailler mais jouir, semble être la devise de la plupart d'entre eux, excepté dans les campagnes*⁷⁵³.

Ceci rejoint les constats faits sur la coutume du Saint Lundi⁷⁵⁴ et montre le caractère peu acceptable, voir irrationnel, que E. Buret comme L. R. Villermé confèrent à ces habitudes de vie axées sur un choix personnel, toujours changeant et imprévisible, d'équilibre entre travail et plaisir, et non sur la rentabilité économique à tirer d'un usage de lui-même que le travailleur se prescrirait comme une machine humaine⁷⁵⁵. Ce que l'historienne analyse de la manière suivante :

*L'imprévoyance des pauvres a d'ailleurs une racine plus ancienne dans leurs habitudes de frugalité. Ils sont insensibles aux sollicitations inépuisables des besoins, au charme d'un bien-être jamais tout à fait atteint. L'étroitesse de leurs besoins s'oppose au dynamisme de l'amélioration, du changement incessant, que l'économie sociale regarde comme étant la meilleure garantie de stabilité*⁷⁵⁶.

Ainsi cette forme d'insouciance, d'indolence face à la vie, dont l'ouvrier sait qu'elle peut être difficile et entend s'approprier des moments pour se préserver comme il l'entend, surtout depuis que la Révolution française l'a rendu en droit égal à ses semblables et que « *l'ouvrier n'a plus à être protégé par la loi* »⁷⁵⁷, apparaît comme un frein au « *mouvement ascensionnel*

⁷⁵⁰ Voir section 1.2.1.

⁷⁵¹ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 24 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁵² *Ibid.*, p 23.

⁷⁵³ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, p 387.

⁷⁵⁴ Voir note 369 et p 182, p 190.

⁷⁵⁵ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, pp 62-65.

⁷⁵⁶ Giovanna PROCACCI, *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Seuil, Paris, 1993, p 219.

⁷⁵⁷ Voir le travail de l'historien du droit Patrick BARRAU sur ce point in « La naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire », *Les cahiers du comité d'histoire*, mai 2001, cahier n° 5, pp 31-45, citation p 34.

constant » que les économistes anglais ont bien imaginé en *take-off*⁷⁵⁸, « décollage ». Pourtant au regard de la dépossession de soi qui marque le second profil défini par E. Buret, l'oppression par des conditions d'exploitation d'autrui qui correspond à un refus de toute latitude, de toute mise en retrait de l'activité de travail qui pourrait être orientée par le sujet, apparaît comme dévastatrice.

Ce second profil défini par E. Buret fait en effet émerger l'idée d'une tension normative qui lorsqu'elle est totalement déséquilibrée nous montre un ouvrier déqualifié et abruti par sa tâche dans la division technique du travail, un ouvrier auquel est même dénié « *la moindre part dans la prospérité de l'industrie* »⁷⁵⁹. A l'inverse de L. R. Villermé, E. Buret n'a pas une lecture moralisatrice qui attribuerait une responsabilité personnelle à l'ouvrier qui vit son travail dans des conditions si étroites pour l'esprit ; il voudrait pouvoir l'instruire de sa « *véritable condition* » pour l'avertir qu'il ne peut pas « *compter sur une occupation constante* »⁷⁶⁰. Dans la chosification à l'œuvre des rapports sociaux, E. Buret qui préfigure la future théorie marxienne voit une possibilité par l'enseignement de donner des moyens aux travailleurs de penser leur usage d'eux-mêmes, mais dans une optique divergente du futur marxisme, pour que l'ouvrier puisse être mis « *à même de se sauver tout seul* »⁷⁶¹, ne pas continuer d'être totalement ballotté au gré des caprices d'une industrie qui n'a pour exigence « *pour remplir les fonctions du travail divisé* » que de trouver « *des ouvriers à très-bas prix* »⁷⁶².

Par conséquent, dans ces deux profils de travailleurs définis par E. Buret, nous voyons une analyse qui fait un pas de côté par rapport à celle de L. R. Villermé, figure centrale de l'approche hygiéniste des conditions de travail.

Cela nous amène au second point saillant de l'approche de E. Buret qui est sa conception épistémologique de la discipline qu'est l'économie politique dans cette première moitié du XIX^e siècle. Nous ne développerons pas longuement ce point sur lequel F. Vatin a produit un

⁷⁵⁸ Du nom donné à la « révolution industrielle » par les économistes anglais, avec toutes les réserves que nous avons déjà émises sur ce concept (Eric HOBBSBAWM, *L'ère des révolutions. 1789-1848*, [1962], Fayard, Pluriel, Paris, 2012, p 42).

⁷⁵⁹ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 48 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁶⁰ *Ibid.*, p 29.

⁷⁶¹ *Ibid.*, p 28.

⁷⁶² *Ibid.*, p 25.

travail minutieux et fourni en citations⁷⁶³, hormis pour noter l'ambivalence sur laquelle il construit ce qui apparaît comme une première forme de refus de chosification des sujets préfigurant les analyses de K. Marx sur les mécanismes du travail abstrait. Cette ambivalence de E. Buret vient de ce qu'il promeut à la fois une conception normative d'un artisan qui se doit d'être disponible par son travail afin que la société n'en perde pas un instant ; mais qui dans le même temps en appelle à l'instruction des masses laborieuses ouvrant la voie à une forme d'émancipation par la pensée favorable à l'élaboration de stratégies vis-à-vis de l'emploi et des conditions de travail. Dans cette ambivalence transparaissent sa volonté normative d'une action publique qui fixe les conditions nécessaires au développement de la société et parvienne à les faire respecter par les individus ; et dans le même temps, sa volonté de fournir aux individus excessivement soumis aux conditions du travail industriel qui les rend « *affaiblis* » et « *dégénérés* »⁷⁶⁴, des moyens de résistance.

Il faut voir une difficulté à déterminer jusqu'où l'individu doit être libre de se développer et de produire ses propres arbitrages dans les « *atermolements* » de E. Buret, empreint de sa foi chrétienne⁷⁶⁵ qui développe une sorte de « *romantisme économique* »⁷⁶⁶, pensant possible malgré la dureté des conditions posées par l'industrie que l'économie reste à la fois « *politique* » et « *morale* »⁷⁶⁷.

En conclusion, lorsque E. Buret affirme que « *la population ouvrière a été abandonnée corps et âme, sans condition, au bon plaisir de l'industrie* »⁷⁶⁸, et met en évidence la rupture de toute « *espèce de lien moral entre le maître et l'ouvrier* », il entame une tradition qui est celle d'une introduction nécessaire d'un correctif aux conditions telles qu'elles sont posées pour le travail industriel, que nous retrouverons dans le catholicisme social⁷⁶⁹, et dont il faut s'interroger sur le fait de savoir si elle ne s'est pas révélée insuffisante, trop souple ou conciliante, au regard des difficultés et inégalités assez permanentes, aux formes multiples,

⁷⁶³ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, pp 242-249.

⁷⁶⁴ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 29 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁶⁵ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 245.

⁷⁶⁶ François VATIN, « Romantisme économique et philosophie de la misère en France dans les années 1820-1840 », *Romantisme*, 2006-3, n° 133, p 47.

⁷⁶⁷ François VATIN, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p 242.

⁷⁶⁸ Eugène BURET, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tome 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840, p 21 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86221499>> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁶⁹ Sur cette notion de « correctif », voir p 334.

auxquelles est confrontée une large part de la population au XIX^e siècle et le reste dans la période contemporaine.

F. Tristan : la mise en évidence des « conditions de travail » au féminin, et l'appel à l'*Union ouvrière*

F. Tristan peut être considérée comme la première enquêtrice d'envergure sur les conditions de travail avec ses deux grandes enquêtes, l'une à Londres publiée en 1840⁷⁷⁰ et l'autre en France publiée seulement en 1973⁷⁷¹ mais à laquelle elle fait référence à plusieurs reprises dans la seconde édition de l'*Union ouvrière*⁷⁷². Agissant non sur commande, à l'instar d'un personnage académique et reconnu comme L. R. Villermé, mais se dépouillant de tout, ou presque, pour rendre compte des conditions de travail et de vie des ouvriers, elle espère par l'*Union ouvrière* construire une voie pour lutter contre le paupérisme auquel est confronté cette catégorie de population qui constitue une classe. C'est d'ailleurs cette constitution des ouvriers en classe, au sens d'un appel à s'unir fait à un groupe homogène de population, que retiendra d'elle F. Engels lorsqu'il la mentionne dans *La Sainte Famille*⁷⁷³. Pour elle, les ouvriers n'ont que leurs bras et le législateur a oublié « *qu'avant les droits de l'homme et du citoyen* », il y a « *le droit de vivre* »⁷⁷⁴. Faisant référence à l'ouvrier A. Boyer qui s'est suicidé devant l'insuccès de son ouvrage⁷⁷⁵ dans lequel il réclamait, dans la lignée des idées de L. Blanc, « *le droit au travail et l'organisation du travail* »⁷⁷⁶, nous y reviendrons, elle défend l'idée d'une union pour situer le débat sur un plan politique institutionnel, pour que les ouvriers disposent d'un réel statut qui corresponde à leur force intelligente, et ne se contentent pas de réclamer des droits à une classe dirigeante qui n'a ni pour volonté ni pour objectif de les sortir de la misère.

⁷⁷⁰ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003.

⁷⁷¹ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973.

⁷⁷² Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, notamment dans la préface de cette seconde édition, p 113 et seq.

⁷⁷³ Karl MARX, Friedrich ENGELS, *La Sainte Famille*, [1845] version numérique, p 24-25 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Engels_Marx/sainte_famille/sainte_famille.pdf> (consulté le 21.05.2007).

⁷⁷⁴ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, p 161.

⁷⁷⁵ Adolphe BOYER, *De l'état des ouvriers et de son amélioration par l'organisation du travail*, Dubois éditeur, Paris, 1841 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr>> (consulté le 2.12.2003).

⁷⁷⁶ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, p 163.

Si dans le journal de son *Tour de France*, fait à la manière des compagnons en 1843 et 1844, elle annonce « *apporter le salut de la classe ouvrière* »⁷⁷⁷, s'emporte en disant que « *Vraiment c'est un rude métier que d'être au service de l'humanité* »⁷⁷⁸, « *Je donnerais ma vie, je vendrais mon âme pour pouvoir la servir ! Mais comment ? Elle est aveugle et sourde !* »⁷⁷⁹ et apparaît parfois adopter une position de surplomb, elle semble dans les faits plutôt prise dans des ambivalences contradictoires de postures et de points de vue. Ainsi dans chaque ville, elle diffuse son *Union ouvrière* avec la conviction de se situer du côté des ouvriers pour leur « *union universelle* »⁷⁸⁰ mais F. Tristan n'échappe pas à une certaine vision romantique de la misère, que nous avons déjà évoquée, également pointée par l'historienne M. Perrot⁷⁸¹, tout en défendant précocement ce droit à exprimer sa normativité vitale et sociale dans le débat public, droit à ne pas rester uniquement dans une posture de servitude vis-à-vis des normes antécédentes élaborées dans la société.

Elle semble la première à employer ce terme de « classe ouvrière » et surtout à lui donner corps par son projet d'*Union* et ainsi, pour ce qui concerne notre recherche, à montrer que les conditions de l'activité de toute une catégorie de la population ouvrière se voient entravées de manière similaire. S'il faut souligner *a posteriori*, comme le fait E. P. Thompson, qu'il est surplombant et abusif de parler d'une classe ouvrière comme d'un groupe de personnes homogènes au mode de comportement semblable, la notion des « classes ouvrières »⁷⁸² est effectivement plus juste, cette perspective plurielle et différenciée des expériences des individus dans l'activité ne semble pas absente du regard porté par F. Tristan sur ses semblables.

En effet, contrairement aux enquêtes précédentes que nous avons analysées, F. Tristan propose des portraits très différenciés et non uniquement territorialisés de ses contemporains de la classe ouvrière. L. R. Villermé a également parcouru de multiples territoires mais chacun des chapitres de son *Tableau* nous montre une mise en catégorie similaire, assez figeante, qui ne peut pas être attribuée au seul exercice scientifique, avec des formes

⁷⁷⁷ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 12.

⁷⁷⁸ *Ibid.*, p 40.

⁷⁷⁹ *Ibid.*, p 43.

⁷⁸⁰ *Ibid.*, p 20.

⁷⁸¹ Michelle PERROT, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Champs Flammarion, Paris, [1998], 2001, p 306.

⁷⁸² Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 249 : du fait de la « *diversité d'expériences [...] beaucoup d'auteurs préfèrent parler de classes ouvrières pour mettre l'accent sur la grande disparité de statuts, de qualifications et de conditions de travail à laquelle renvoie l'expression* ».

d'analyse et de mise en catégories manifestant des récurrences dans chacun des lieux de vie et de production qu'il parcourt ; il est alors légitime de se demander si elles adhèrent aux configurations d'activité dont il fait le *Tableau* ou si elles sont le fait de sa posture d'observateur, favorable à une typologie relativement similaire en tous lieux, malgré les singularités locales produites par les individus en activité.

La problématique épistémologique posée par le nécessaire va-et-vient entre le micro et macro pour parler du travail, propre à la posture ergologique⁷⁸³, apparaît saisie par le mode de traitement des données recueillies par F. Tristan. Ainsi écrit-elle dans la préface de son enquête anglaise : « *je veux seulement esquisser le peu de choses que j'ai vues dans ce pays [...] en face de la réalité, j'ai apprécié les choses à leur juste valeur. Mon livre est un livre de faits, d'observations recueillies avec toute l'exactitude dont je suis capable* »⁷⁸⁴ ; à cette modestie de sa posture de recherche, qui ne prétend ni à la compréhension totale de ses semblables, ni à la maîtrise du réel, il faut ajouter qu'il ne faut s'attendre à aucune homogénéité dans les textes de ses enquêtes, à beaucoup d'exaltation ce qui la rend parfois difficile à lire, à un mélange de petites histoires et de grandes histoires, de petites personnes et de références à des notables ou intellectuels de son temps, petites personnes qu'elle espère voir prendre de l'ampleur dans le débat social par le développement de leurs facultés⁷⁸⁵. Elle assume le caractère profondément politique de l'action sociale qu'elle tente d'entreprendre, veut allier science et action, elle consigne et enregistre les refus de ceux qui ne veulent pas la rencontrer ou qui ne peuvent accepter d'entendre ce qu'elle pourrait avoir à leur dire.

Dans cet enchevêtrement de données de niveaux différents du micro au macro, qui peut parfois apparaître comme un désordre du propos qui reflète sa difficulté à mettre ses pensées en ordre sous l'effet de ses engouements, mouvements d'humeur ou d'abattement⁷⁸⁶, dans son rapport aux pouvoirs qu'il soit d'Etat, masculin ou clérical⁷⁸⁷, il y a une manière d'envisager le caractère politique des conditions posées par le capitalisme qui ne divise pas le monde dans des angles d'approche qui en mutilent l'appréhension.

⁷⁸³ Voir pp 439-440.

⁷⁸⁴ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, pp 61-62.

⁷⁸⁵ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, pp 189-190.

⁷⁸⁶ Qu'elle affirme tenter de neutraliser dans la préface des *Promenades*, *ibid.*, p 62.

⁷⁸⁷ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 41.

Lorsque F. Tristan mentionne « *ce milieu incohérent et morcelé où nous vivons* »⁷⁸⁸, elle fait directement référence à cette phase d'expansion capitaliste et aux rapports de domination et de servitude qu'elle lui reproche, et même si elle écrit à Bordeaux : « *tous ces gens-là ne pensent qu'à gagner de l'argent – pour eux tout se réduit en chiffres* »⁷⁸⁹, elle ne remet pas en cause le rôle de l'argent dans les échanges sociaux.

Ainsi elle donne corps à une dimension politique des conditions de travail qui n'est pas uniquement celle du régime politique et des inflexions que l'Etat est censé donner au droit pour équilibrer les rapports sociaux et contenir une éventuelle violence qui y couve, mais à travers le regard qu'elle porte sur l'insupportable domination des femmes, traitées en mineures dans la société, elle parvient à donner à voir que le caractère politique est présent dans la possibilité ou non de transformer les conditions auxquelles l'individu est plus ou moins fortement soumis. Son approche de la prostitution notamment est bien plus large que sa seule préoccupation pour celles qui s'y livrent, et elle montre les liens entre l'ensemble des conditions du milieu et les conduites sociales ouvertes comme possibles dans ce contexte, dans un propos loin d'être moralisateur et qui n'enclôt pas les femmes dans des certitudes quant aux voies qu'elles vont décider d'emprunter chacune arbitrant en propre entre les conditions du milieu et ses propres ressources financières, intellectuelles, de caractère, etc. :

*si vous l'admettiez [la femme] à recevoir la même éducation, à exercer les mêmes emplois et professions que l'homme, elle ne serait point plus fréquemment que lui atteinte par la misère [...]. La vertu ou le vice suppose la liberté de bien ou mal faire ; mais quelle peut être la morale de la femme qui ne s'appartient pas, qui n'a rien en propre, et qui, toute sa vie, a été habituée à se soustraire à l'arbitraire par la ruse, à la contrainte par la séduction ? Et lorsqu'elle est torturée par la misère, qu'elle voit la jouissance de tous les biens affectée aux hommes, l'art de plaire dans lequel elle a été élevée ne la conduit-il pas inévitablement à la prostitution ? [...] que cette monstruosité soit imputée à votre état social et que la femme en soit absoute ! Tant qu'elle est soumise au joug de l'homme ou du préjugé, qu'elle ne reçoit point d'éducation professionnelle, qu'elle est privée de ses droits civils [...] Tant qu'elle ne peut obtenir la jouissance des biens que par l'influence qu'elle exerce sur les passions, qu'il n'y a pas de titre pour elle et qu'elle est dépouillée par son mari des propriétés qu'elle a acquises par son travail ou que son père lui a données, qu'elle ne peut s'assurer l'usage des biens et de la liberté qu'en vivant dans le célibat, il ne saurait exister de loi morale pour elle ! [...] il n'existe que peu d'emplois pour les femmes qui ont reçu quelque éducation [...] Les filles nées dans la classe pauvre sont poussées à la prostitution par la faim ; les femmes sont exclues des travaux de la campagne et, quand elles ne sont pas occupées dans les manufactures, elles n'ont pour toute ressource que la servitude ou la prostitution !*⁷⁹⁰

⁷⁸⁸ *Ibid.*, p 19.

⁷⁸⁹ *Ibid.*, p 37.

⁷⁹⁰ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, pp 125-126.

La cause des femmes et la cause ouvrière sont liées pour elle qui lutte contre toutes les formes d'oppressions dans l'activité et rend visible les effets des normes antécédentes dans le micro politique de chacune des histoires de vie qu'elle met en exergue : la femme enceinte à qui le portefaix sous-loue sa besogne à Marseille⁷⁹¹, la prostituée qui est maltraitée lors d'orgies dans *Promenades dans Londres* doublement soumise en tant que travailleuse et en tant que femme à toutes les vilenies possibles⁷⁹². F. Tristan n'oublie jamais le caractère double de la domination vécue par les femmes et appelle à leur émancipation par l'enseignement⁷⁹³.

Si elle dénonce l'inégalité salariale des femmes⁷⁹⁴, les expositions avec pénibilités physiques comme avec les blanchisseuses de Nîmes qui sont jusqu'à la ceinture dans une eau chargée en produits toxiques⁷⁹⁵, elle est du côté de tous les opprimés ainsi les ouvriers des manufactures anglaises lui semblent beaucoup plus exploités qu'en France avec des salaires moindres qui les obligent à demander « *secours aux paroisses* »⁷⁹⁶ et qui ne sont pas payés si « *toutes les conditions ne sont pas exactement remplies* »⁷⁹⁷. Ainsi elle parle de la nécessaire progression des conditions de travail pour tous, cependant c'est une propagandiste sans volonté de révolution et qui dit « *prêcher l'ordre* »⁷⁹⁸, sorte d'ordre moral qui implique l'égalité réelle, tout en estimant ne pas pouvoir s'adresser de la même façon aux ouvriers et patrons comme pour corriger les déséquilibres de position. En effet, en prise avec les théories hygiénistes de l'espace auxquelles elle adhère en les mêlant de fouriérisme⁷⁹⁹, elle a conçu les plans d'un palais pour l'*Union ouvrière* dans lequel « *le système sera « aéré et salubre », la terre sera « très bonne »* » et il sera « *alimenté d'eaux abondantes, afin d'y maintenir constamment une propreté rigoureuse* »⁸⁰⁰, et répond à un patron qu'il n'y aura pas sa place quand bien même il aurait participé à la souscription en vue de le construire⁸⁰¹. C'est donc consciente des

⁷⁹¹ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, pp 182-183.

⁷⁹² Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, p 130.

⁷⁹³ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, p 204.

⁷⁹⁴ Voir note 1662.

⁷⁹⁵ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 216.

⁷⁹⁶ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, p 112.

⁷⁹⁷ *Ibid.*, p 111.

⁷⁹⁸ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 35.

⁷⁹⁹ Sur ce point, lire Daniel ARMOGATHE, Jacques GRANDJONC in Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, introduction, pp 50-57.

⁸⁰⁰ *Ibid.*, p 50.

⁸⁰¹ Lire cet échange dans la réunion qu'elle relate à Chalon-sur-Saône en avril 1844 (Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, pp 57-59).

rapports de pouvoir à l'œuvre dans la société et résolue à ne pas neutraliser les antagonismes de classes, qu'elle entreprend son *Tour de France* pour récolter souscriptions et adhésions à son projet d'union de la classe ouvrière par la diffusion de nouveaux tirages de son ouvrage.

Elle estime alors difficile de faire quoi que ce soit dans les lieux où les ouvriers ne sont pas unis par le compagnonnage et ne peuvent être que pris isolément⁸⁰². Celle qui ne supporte pas les scissions, les rivalités, les querelles, qui déclare « *je ne suis ni saint-simonienne, ni fouriériste, ni owéniste* »⁸⁰³, est à la recherche de tout type d'association de personnes entre elles, tout type de solidarités, du moment qu'elles sont ouvertes à son projet d'union.

Résolument engagée dans une conception négociatrice et non révolutionnaire, lorsqu'à Dijon en avril 1844 elle « *trouve des républicains* » qu'elle estime capables « *d'entendre raison* », elle parle avec un peu de dédain de ceux « *tout-à-fait comiques qui veulent la révolution quand même – c'est chez eux une idée fixe. A part les monomanes, les autres finissent pas entendre raison* »⁸⁰⁴. Portée par une volonté de « *démocratie* »⁸⁰⁵ dont elle estime l'avènement proche, hostile au règne de Louis-Philippe et favorable à l'absence de distinction entre ouvrier et bourgeois, elle n'est pas suffragiste ce qui ressort lorsqu'elle écrit par exemple : « *Rien de plus facile à mener que des ouvriers lorsqu'on sait s'y prendre* »⁸⁰⁶. Cette phrase montre bien la malléabilité supposée de ce groupe social des ouvriers de l'industrie soumis aux conditions imposées par autrui, dépossédés de tout statut de citoyen, considérés comme subordonnés dans l'enceinte de la manufacture et jusque dans leur logis, personnes-objets qui ne parviennent pas à être autre chose dans le débat social et politique que des travailleurs réduits à un rôle d'exécution pour la société.

Cependant pour F. Tristan, les travailleurs peuvent sortir de cette minorité sociale, elle ne méjuge pas leur capacité, tout comme elle prend en compte chacune de leurs paroles, il faut avant toute chose remédier à l'ignorance dans laquelle est tenue la classe ouvrière ; ses travaux sont d'ailleurs destinés à cette fin⁸⁰⁷, le manque d'éducation est un fléau car les

⁸⁰² *Ibid.*, p 45.

⁸⁰³ Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, p 317.

⁸⁰⁴ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 45.

⁸⁰⁵ *Ibid.*, p 39.

⁸⁰⁶ *Ibid.*, p 41.

⁸⁰⁷ « *Travailleurs, c'est à vous, tous et toutes, que je dédie mon livre ; c'est pour vous instruire sur votre position que je l'ai écrit : donc il vous appartient* » in Flora TRISTAN, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003, p 47.

personnes sont démunies d'éléments pour orienter leur usage d'eux-mêmes, ainsi elle écrit sur les femmes :

l'ignorance des femmes du peuple a les conséquences les plus funestes. - Je soutiens que l'émancipation des ouvriers est impossible tant que les femmes resteront dans cet état d'abrutissement. - Elles arrêtent tout progrès. - Parfois j'ai été témoin de scènes violentes entre le mari et la femme [...] Ces pauvres créatures, ne voyant pas plus loin que le bout de leur nez comme on dit, se mettaient en fureur après le mari et après moi, parce que l'ouvrier perdait quelques heures de son temps à s'occuper d'idées politiques ou sociales. - « Qu'as-tu besoin de t'occuper des choses qui ne te regardent pas ? s'écriaient-elles, pense à gagner de quoi manger et laisse aller le monde comme il voudra »⁸⁰⁸.

La tâche urgente qu'elle veut accomplir, en consignait ce type de phrase à laquelle personne n'aurait prêté attention avant elle, c'est d'instruire les travailleurs, dans la lignée de l'idée émise par E. Buret dont elle référence l'enquête à de multiples reprises avec d'autres enquêtes sociales de l'époque, proposant même une bibliothèque idéale que devraient pouvoir se constituer les ouvriers en s'associant pour contourner l'obstacle du coût trop élevé des livres⁸⁰⁹. Sa compréhension du travailleur dans ses enjeux quotidiens, et non uniquement dans son caractère global en tant que classe, ressort de son analyse, en tension entre le micro et le macro, de l'usure produite par la régulation incessante de conditions étroitement définies :

Ce qui empêche les ouvriers d'agir en vue de leur amélioration, c'est principalement le manque de temps [...] Il faut travailler 12 à 15 heures sur 24 pour pouvoir manger ! Quelle galère ! pas un instant pour penser, pour lire, pour se reposer, pour causer avec un ami [...] Un travail pénible, forcé et répugnant, des chagrins cuisants, des maladies fréquentes, des contrariétés incessantes, une inquiétude permanente pour le sort du lendemain, une fatigue physique constante – voilà la triste existence de l'ouvrier. – Maintenant descendons dans leur cœur. Il n'y a que de l'amertume ; dans leur intelligence que du vague ; dans leur être physique que du malaise, de l'irritation. – Et en face d'une pareille condition on s'étonne de la brutalité de l'ouvrier⁸¹⁰.

⁸⁰⁸ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, p 211.

⁸⁰⁹ *Ibid.*, pp 257-259.

⁸¹⁰ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 48. Cet abrutissement par l'usure du corps au travail qui fait obstacle à la pensée n'est pas totalement à reléguer dans les soutes d'un capitalisme du XIX^e siècle ; nous en trouvons un drôle d'écho dans un récent ouvrage décrivant les conditions de travail d'un journaliste infiltré dans les entrepôts de Amazon : « je ne me réveille que vers 15 ou 16 heures. Comme pour d'autres salariés de l'équipe de nuit, il ne me reste plus alors que cinq ou six heures dont je puisse disposer librement avant la nouvelle prise de poste. Ces cinq ou six heures ne ressemblent cependant en rien à ce que j'avais imaginé. En effet, avant de débiter ma mission, je songeais qu'il me serait possible d'exploiter ce temps pour vivre à mon rythme habituel. Il n'en est rien. Ce temps est seulement celui de l'hébété et de l'inconsistance. Aucun effort nécessitant attention ou concentration ne m'est possible en ces après-midi. Pis encore, préalablement à ma prise de poste et donc à un nouvel effort physique de plus de vingt kilomètres de marche, je reste lamentablement avachi sur un canapé tout en me forçant à ingérer un repas malgré ma totale absence d'appétit. C'est à cause de ce dérèglement de l'appétit que certains intérimaires s'évanouissent au travail. Réduit à n'être plus rien d'autre que celui qui travaille de nuit chez Amazon, je ne suis plus capable d'intellectualiser quoi que ce soit » (in Jean-Baptiste MALET, *En Amazonie. Infiltré dans le « meilleur des mondes »*, Fayard, Paris, 2013, pp 98-99).

En 1966, ce point extrême et ultime des évanouissements, que nous voyons comme le choix d'échappatoire du « corps-soi » pour trouver une issue dans des conditions intenable, a fait partie des éléments qui ont permis aux syndicalistes CFDT d'obtenir l'intervention des ergonomes au sein de l'industrie électronique (Catherine TEIGER, Liliane BARBAROUX, Maryvonne DAVID, Jacques DURAFFOURG, Marie-Thérèse GALISSON,

Ainsi ce qui restera fondamental dans l'approche de F. Tristan c'est cette idée marquante qui résume l'ensemble de son projet social d'*Union ouvrière* : « *L'affranchissement des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes* »⁸¹¹. Cette phrase qui préfigure la future devise de la Première Internationale⁸¹² marque une manière de comprendre la problématique des conditions de travail des ouvriers, en tant que classe mais tout en leur accordant la capacité de se réaliser par eux-mêmes sur la base de leurs facultés. La suite prêtée à cette phrase qui ne sera pas conservée par l'Association Internationale des Travailleurs dont K. Marx participe à la rédaction des statuts, révèle la domination dans la domination que F. Tristan voudrait voir dépassée simultanément à celle de la classe ouvrière : « *l'homme le plus opprimé peut opprimer un être, qui est sa femme. Elle est le prolétaire du prolétaire même* »⁸¹³. Parce qu'elle fait retour aux inégalités d'expression, d'orientation possible d'usage d'elles-mêmes auxquelles sont confrontées les femmes, alors que dans l'activité elles dépassent toutes ces configurations normatives et réalisent un travail semblable à celui des hommes⁸¹⁴, il est légitime de la considérer comme une visionnaire ayant forgé ses concepts dans l'adhérence avec les situations dont elle voulait saisir le sens, ouvrant la voie à un socialisme à la fois internationaliste et féministe⁸¹⁵ et à une conception des « conditions de travail » dans laquelle chaque travailleuse et travailleur aurait « le droit de vivre » sa propre expression en valeurs.

Antoine LAVILLE, Louis THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *PISTES*, octobre 2006, Vol 8 n° 2, p 4 et 9 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a4.htm>> (consulté le 12.12.2008)).

⁸¹¹ De nombreux ouvrages prêtent cette citation à Flora Tristan, notamment Mathieu LEONARD qui reste prudent dans ce rapprochement et utilise le terme d'« émancipation » au lieu d'« affranchissement » in *L'émancipation des travailleurs. Une histoire de la Première Internationale*, La Fabrique, Paris, 2011, p 18. Elle correspond effectivement exactement aux idées qu'elle développe dans l'*Union ouvrière*, néanmoins nous n'en avons trouvé trace ni dans les deux éditions de l'ouvrage que nous avons étudiées, ni dans les autres de ses ouvrages étudiés (voir bibliographie).

⁸¹² Voir p 162.

⁸¹³ Voir ci-dessus note 811.

⁸¹⁴ Voir note 1662.

⁸¹⁵ Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986, p 92.

Il ne faut néanmoins pas considérer Flora Tristan comme l'unique figure porteuse d'idées émancipatrices à la fois pour les femmes et l'ensemble de la population ouvrière ; rappelons l'existence de la journaliste saint-simonienne Claire Démar (1799-1833) qui publie un appel quelques mois avant son suicide, dû à son impuissance à changer les conditions de la société de l'époque et à faire entendre ses idées d'avant-garde, appel sur lequel certaines phrases de l'*Union ouvrière* (lire, *ibid.* p 190) semblent calquées, notamment la suivante : « *Peuple, tu ne seras véritablement libre, véritablement grand, que le jour où la moitié de ta vie, ta mère, ton épouse et ta fille, seront, elles aussi, affranchies de l'exploitation qui pèse sur leur sexe* » (Claire DEMAR, *Appel d'une femme au peuple sur l'affranchissement de la femme*, Chez l'auteur, Paris, 1833, p 15 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k85530>> (consulté le 13.10.2008)). Par ailleurs à propos de la phrase préfigurant la devise de l'Internationale, prêtée à Flora Tristan, nous trouvons une trace de l'idée dans le texte posthume de Claire Démar édité à la suite de son *Appel* : « *Oui, l'affranchissement du prolétaire, de la classe la plus pauvre et la plus nombreuse, n'est possible, j'en ai la conviction, que par l'affranchissement de notre sexe [...] Aux femmes donc à faire retentir ce cri d'affranchissement ; à répudier la protection injurieuse de celui qui se disait son maître, et n'était que son égal ! Qu'elle se lève donc d'entre les femmes, celle qui, le rameau de chêne et d'olivier à la main, signera le traité de réhabilitation, d'alliance et d'égalité* » (*ibid.*, *Ma loi d'avenir*, p 25).

2.2.2 F. Engels : la mise en accusation des rapports sociaux instaurés par le capitalisme

En 1845, F. Engels est certain que sa démonstration dans *La situation de la classe laborieuse*⁸¹⁶ rend parfaitement claire l'impossibilité pour la société de poursuivre sous ce régime c'est-à-dire dans cette même configuration industrielle, économique et politique de normes génératrices de misère sociale. Il n'affirme cependant pas réellement d'action possible du sujet pour en transformer le cours, le choix du terme de « situation » de la classe laborieuse et non « condition », sur lequel nous reviendrons⁸¹⁷, postule une sorte de permanence d'un état dans un milieu social donné. Convaincu d'un sens de l'histoire qui ne peut que mener à la chute du capitalisme, son travail qui sera la base des données concrètes de K. Marx sur la misère du prolétariat apparaît comme profondément anticapitaliste et révolutionnaire.

C'est tout l'enjeu de la problématique du travail émancipateur ou non qui traverse l'enquête de F. Engels et l'ensemble de ses descriptions des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. Cependant il a déjà partiellement répondu à la question, ce qui nous fera arriver sur les ambivalences marxiennes évoquées dans notre première partie, qu'il a pu contribuer à forger dans sa participation aux écrits de K. Marx.

D'ailleurs ses descriptions nous en disent peu sur ces travailleurs dont les pensées, les espoirs, les désirs, les volontés apparaissent mal malgré la présence sur place de F. Engels qui ne s'est conféré aucune distance avec ceux dont ils entendaient dénoncer l'« assassinat social »⁸¹⁸ :

Il me faut maintenant démontrer que la société en Angleterre commet chaque jour et à chaque heure ce meurtre social que les journaux ouvriers anglais ont raison d'appeler meurtre ; qu'elle a placé les travailleurs dans une situation telle qu'ils ne peuvent rester en bonne santé ni vivre longtemps ; qu'elle mine peu à peu l'existence de ces ouvriers, et qu'elle les conduit ainsi avant l'heure au tombeau ; il me faudra en outre démontrer que la société sait, combien une telle situation nuit à la santé et à l'existence des travailleurs, et qu'elle ne fait pourtant rien pour l'améliorer. Quant au fait qu'elle connaît les conséquences de ses institutions et qu'elle sait que ses agissements ne constituent donc pas un simple

⁸¹⁶ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961.

⁸¹⁷ Voir section 3.3.1, p 348.

⁸¹⁸ Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961, p 155.

*homicide, mais un assassinat, je l'aurai démontré, si je puis citer des documents officiels, des rapports parlementaires ou administratifs qui établissent la matérialité du meurtre*⁸¹⁹.

Ce sont les mécanismes qui régissent les rapports sociaux de production et leur caractère morbide et mortifère pour les travailleurs que F. Engels entend démontrer par son approche naissante de la matérialité des conditions⁸²⁰. Pour l'Angleterre dont nous avons évoqué le modèle d'industrialisation qui y avait été plus rapide qu'en France, il raconte la proto-industrie brisée et l'acceptation de la subordination⁸²¹, la rupture des rapports patriarcaux qui favorisaient des solidarités d'emploi quitte à ce qu'il y ait « *dans chaque ferme davantage de travailleurs qu'il n'en fallait réellement, à considérer les choses strictement* »⁸²². La bonne santé des personnes, leur capacité de créativité face aux conditions qui pouvaient leur être imposées se retrouve dans les formes de résistance innovantes qui ont pu surgir, telle l'action « *Rebecca* »⁸²³.

Cette dénonciation est marquée par son caractère politique avec une société qui arrache ses paysans à leur terre, aux espaces sains de la nature pour les amener dans les espaces insalubres des villes, modifiant également ainsi profondément leurs modes de vie. En cela F. Engels reste proche des modèles épistémologiques d'enquêtes de son époque à la différence desquelles il défend cependant des positions beaucoup plus engagées du côté des opprimés et dans une franche opposition politique au régime bourgeois qui n'autorise pas l'égalité réelle et se préserve par le droit.

Ainsi il reprend lui aussi une perspective hygiéniste pour décrire ce que les autres ont dépeint : « *la concentration de population dans les grandes villes [qui] exerce déjà en elle-même une atmosphère défavorable* »⁸²⁴. Il expose le risque d'épidémies avec force de chiffres⁸²⁵ qui étayaient la démonstration mais figent la vie dans une immobilité scientiste dont il devient légitime de s'interroger sur la manière dont elle entend réellement servir les personnes. En effet, elle ressort comme un état dans lequel sont englués les travailleurs et dont il serait impossible de sortir, un état social qui ne permettrait plus aux individus d'agir sans être rattrapés par une détermination qui obstrue tout horizon pour les orientations singulières ou innovantes qu'ils pourraient accomplir par eux-mêmes dans leurs vies. Le

⁸¹⁹ *Ibid.*, p 140.

⁸²⁰ Sur la matérialisation du concept de « conditions » et l'ambivalence de la théorie marxienne, voir chapitre 1.3.

⁸²¹ *Ibid.*, p 319.

⁸²² *Ibid.*, p 320.

⁸²³ *Ibid.*, p 330.

⁸²⁴ *Ibid.*, p 140.

⁸²⁵ *Ibid.*, pp 143-145.

lecteur reste horrifié et stupéfait par cette inflation de chiffres, portée au paroxysme en prenant connaissance des tableaux de décès qui dénombrent que plus de la moitié des enfants sont emportés avant leur cinquième année dans la ville industrielle de Leeds contre un tiers dans le comté agricole de Rutland⁸²⁶.

En effet, F. Engels prône le socialisme scientifique à l'inverse du socialisme utopique d'hommes comme E. Cabet (1788-1856), par exemple, qu'il critique⁸²⁷ ; c'est pourquoi il postule la nécessité d'être en prise avec les situations réelles. Cependant dans son enquête, qui pourtant apparaît comme un coup de poing porté au capitalisme, nous retrouvons ce qui frappe le plus dans ces séries d'enquêtes, exception faite de celles de F. Tristan, c'est qu'aucune à notre connaissance n'interroge les travailleurs comme des personnes - par conséquent aucune n'aura jusqu'à se rendre au point où elle aura à se demander, comme nous le faisons dans les travaux contemporains sur les relations sociales, que faire de la parole des travailleurs ?⁸²⁸ -.

Le socialisme scientifique prôné par F. Engels est-il finalement un socialisme tel qu'il conçoit les rapports avec les travailleurs dont il fait des objets d'étude ? En reprenant l'étymologie du terme « socialisme », le suffixe « isme » désignant le courant de pensée et le radical « social », ce qui lie, ce qui engage ensemble, il faut se demander si la configuration épistémologique élaborée dans ce socialisme scientifique correspond à ses principes fondamentaux qui visent à parvenir à une forme d'égalité des conditions.

En conclusion, la manière dont l'histoire sociale a figé des chiffres en un corpus de normes antécédentes du social⁸²⁹ a enfermé les conditions sur le modèle de ce qu'a proposé la

⁸²⁶ *Ibid.*, p 154.

⁸²⁷ Etienne Cabet écrit son *Voyage en Icarie* (1840), construction d'un idéal de travail et de vie qu'il va réellement tenter de mettre en œuvre en fondant une colonie nommée également *Icarie* aux Etats-Unis en 1848. Cette colonie fonctionnera un temps mais ne correspondra pas à l'idéal rêvé par cet homme aux conceptions républicaines puisqu'il sera jugé trop autoritaire par les membres de la communauté qui le chasseront. En effet, Etienne Cabet c'est l'idéal familial selon Flora Tristan qui se moque de lui (Michelle PERROT, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Champs Flammarion, Paris, [1998], 2001, p 307). Cela peut expliquer que son approche patriarcale qui reproduit la domination de classe dans une domination de type domestique ait posé problème à ceux avec qui il entendait fonder une communauté. Abolir la division du travail telle que proposée par l'industrie pour conserver une division familiale du travail, avec un système interdisant notamment la liberté de la presse sous prétexte que rien ne peut être dit dans un monde parfaitement pensé, revient de nouveau à pré-penser pour autrui les conditions du monde dans lequel le faire vivre, ou tout au moins à lui dénier le droit à faire évoluer des conditions normatives en fonction de ses propres appréciations des situations dans lesquelles il a à agir.

⁸²⁸ Voir section 3.5.3, p 482.

⁸²⁹ Il faut noter que l'approche de Louis René Villermé marque les débuts de la statistique publique, avec son étude sur *La mortalité dans les divers quartiers de Paris* datant de 1830 (Louis René VILLERME, *La mortalité dans les divers quartiers de Paris*, [1830] La Fabrique, Paris, 2008. Lire notamment pp 13-25 de la présentation de Maurizio GRIBAUDI). Louis René Villermé aura des relations suivies avec le mathématicien belge Adolphe

philosophie dans la fabrication de la notion de « condition », c'est-à-dire sans prendre en compte leur aspect dynamique et en dialectique. C'est ce que relève E. P. Thompson à propos de ce travail de F. Engels qui fera date, et qui à l'instar d'autres est construit sur une forme d'abstraction globalisante qui s'attache plus à l'espace, aux choses, au monde comme objet, dans une vision pétrifiante qui ne correspond pas à la vie en mouvement perpétuel de création, d'innovation : « *c'est un tableau qui nous force à penser en premier lieu à l'industrie, et en second lieu seulement aux gens qui s'y rattachent et qui la servent* »⁸³⁰. Les travailleurs ressortent de ces enquêtes dans le rôle fonctionnel qu'ils sont appelés à tenir mais leur personne⁸³¹ et leur activité propre reste dans la pénombre de l'Histoire. Ainsi, dans ces premières approches des sciences sociales apparaît également mise en marche la désadhérence conceptuelle que nous évoquerons dans notre troisième partie.

Quetelet (1796-1874) considéré comme « *l'un des pères de la statistique moderne* » (sur ces relations, lire Michel VALENTIN, *Louis René Villermé et son temps (1782-1863)*, Editions Docis, Paris, 1993, pp 32-33). Sur l'ambivalence de la mise en chiffres de la discipline statistique, nous y reviendrons à propos des enquêtes « conditions de travail » françaises et européennes de la période contemporaine, voir section 3.4.2.

⁸³⁰ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 247.

⁸³¹ Sur cette notion de « personne », voir section 3.2.2.

2.3 Des voies diverses vers le progrès social : inventer, déterminer ou réformer les « conditions »

Le dernier chapitre de cette partie historique vise à explorer trois des voies empruntées par des individus qui vivaient les conditions nouvelles du XIX^e siècle, afin de proposer une forme d'équilibre dans les rapports sociaux.

Nous avons d'abord identifié la voie du socialisme utopique, comme un courant de pensée voulant inventer les conditions rendant possible la vie de la communauté humaine malgré les transformations très rapides du milieu produites par les formes d'industrialisation. Ce courant apparaît convaincu qu'il est possible de créer des systèmes sociaux fonctionnant dans des conditions idéales pour respecter l'humanité en l'homme. R. Owen (1771-1858), est un entrepreneur gallois qui en fait partie, même si nous le verrons, sa conception le met en permanence sur le point de basculer sur le deuxième mode d'approche des conditions de travail que nous analysons.

En effet, la deuxième de ces voies est celle de la tentative de détermination des conditions de travail et de vie avec un paternalisme qui naît et se développe selon des orientations différentes mais qui visent toutes à permettre la conciliation des antagonismes de classe, en une sorte de contrat moral et social entre individus inégaux dans l'échange.

Enfin, la troisième de ces voies, parfois mêlée avec la précédente, notamment avec la figure de l'ingénieur F. Le Play (1806-1882), est celle d'un catholicisme social qui se réclamant d'exigences de bonté humaine tente de réformer les conditions favorisatrices de misère sociale.

2.3.1 Le socialisme utopique : créer des « conditions » idéales de travail et de vie

Dans cette section, nous allons explorer la pensée de plusieurs figures du socialisme utopique en commençant par R. Owen dont la conception, si elle prend racine en Grande-Bretagne, s'inscrit dans le courant internationaliste d'un socialisme utopique à la recherche de solutions concrètes proposant des alternatives au modèle dominant de gestion des conditions du travail. De New Lanark où il développe ses idées dans sa première usine, fondée par son beau-père, aux Etats-Unis vers lesquels il émigre, R. Owen est un entrepreneur qui garde le cap de la doctrine qu'il essaye de développer *in concreto*.

Le philosophe français C. Fourier (1772-1837) concevra son modèle phalanstérien dans une recherche de conditions idéales pour une vie humaine en communauté, qui s'apparente à la fondation d'une théorie *ad hoc*, ce qui s'explique moins par le contexte des relations sociales de son temps que par sa discipline d'origine, ce qui lui sera d'ailleurs abondamment reproché⁸³². C'est J.-B. Godin (1817-1888), marqué par son expérience ouvrière, qui tentera de mettre en œuvre les conceptions phalanstériennes avec le familistère de Guise à partir de 1858 et de diffuser la nécessité de changer les conditions de l'échange pour conférer aux travailleurs la maîtrise de leur activité.

Au contraire du fouriérisme qui s'élabore en neutralisant le rapport au corps social de son temps, nous aborderons enfin les théories de L. Blanc qui aura brièvement des fonctions gouvernementales puis parlementaires. Celui-ci positionnera immédiatement le rapport au travail comme politique et théoriser une organisation du travail qui sera mise en œuvre après la Révolution de 1848 dans les premiers mois de la Seconde République, son système d'ateliers sociaux sera alors confronté à des luttes très vives et calculs entre courants politiques antagoniques.

⁸³² Les critiques contre ses « *descriptions anticipées d'une vie commode et plantureuse* » ne peuvent être totalement évacuées car elles pointent bien le problème du fouriérisme qui pré-pense les conditions de vie et de travail, en simplifiant et divisant à l'extrême comme si l'activité future pouvait réellement ressembler à ce qui a été jeté sur le papier. Cela semble témoigner d'un aveuglement certain aux configurations d'activité de ses semblables comme si elles pouvaient s'anticiper, du fait d'une prévisibilité acquise par la révélation d'un principe suprême d'harmonie (Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841, p 730 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013)).

R. Owen : coopérer sans conflit et modifier les « circonstances »

Nous n'aborderons pas l'owénisme pour en retracer l'ensemble des principes mais uniquement pour comprendre l'esprit dans lequel R. Owen conçoit une nouvelle forme de rapport aux conditions de travail en tentant d'élaborer « *la connaissance scientifique de l'influence du milieu sur l'homme* »⁸³³.

Le point de départ de son approche s'inscrit dans « *la tradition paternaliste* »⁸³⁴ et apparaît débiter par un problème de gestion de main-d'œuvre, ainsi E. P. Thompson écrit des expériences en Ecosse dans le comté de Lanark : « *nous devons voir que les grandes expériences de New Lanark furent instituées pour répondre aux difficultés dans l'instauration d'une discipline de travail et dans l'adaptation des turbulents travailleurs écossais aux nouvelles habitudes du travail en fabrique* »⁸³⁵. R. Owen écrit effectivement des travailleurs de sa filature de coton :

*Ils possédaient presque tous les vices et très peu des vertus d'une communauté sociale. Le vol et le recel des objets volés étaient leur métier, ils étaient paresseux et portés sur la boisson, menteurs et fourbes, et passaient leur temps en dissensions, sur des sujets civils ou religieux ; ils ne s'unissaient que dans une opposition systématique et zélée à leurs employeurs*⁸³⁶.

Assumant la direction de l'usine à partir de 1800 jusqu'en 1825, R. Owen est considéré comme un philanthrope mais son rapport à autrui n'est pas exempt d'ambivalence, ainsi que L. R. Villermé le souligne involontairement en faisant référence à lui dans son *Tableau* :

*des chefs d'industrie, encore en trop petit nombre malheureusement, bien persuadés que la moralisation des ouvriers serait à la fois une bonne œuvre et un bon calcul, profitent de l'influence que leur donne leur position sur ceux qu'ils emploient, pour conserver et propager chez eux les bons principes et les bonnes habitudes. [...] J'ai consulté, sur ce sujet, dans les pays de manufactures, un très grand nombre de personnes. Toutes, ou à peu près, n'ont d'espoir que dans les fabricants, et sont convaincues de l'impossibilité d'améliorer les mœurs et par suite la condition matérielle des ouvriers, aussi longtemps que les maîtres ne s'y appliqueront pas tous ou presque tous à la fois dans le même pays. [...] Selon elles encore, M. Owen a bien pu, pendant qu'il était à New-Lanark, en améliorer leur condition : il n'y avait pas là d'autres manufactures que la sienne, et sa volonté toujours ferme, toujours intelligente, toujours bienfaisante, y faisait seule la loi*⁸³⁷.

Sans persiflage inutile, R. Owen apparaît comme omniscient et omnipotent sous la plume de L. R. Villermé, ce qui correspond certainement un peu à l'ambivalence de sa posture

⁸³³ Robert OWEN, *Report of the county of Lanark*, 1821, in *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963, p 150.

⁸³⁴ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 1031.

⁸³⁵ *Ibid.*

⁸³⁶ Robert OWEN, *A New View of Society*, 1813, cité in *ibid.*

⁸³⁷ Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989, pp 405-406.

d'entrepreneur voulant construire un projet à la fois éducatif et d'entreprise, rentable économiquement.

En effet, deux éléments ressortent de cette analyse : d'une part, la question de la concurrence économique sur le territoire dans lequel l'entrepreneur tente d'améliorer les conditions de travail de sa propre entité productive ressort comme primordiale pour ne pas augmenter les coûts de production par des mesures philanthropiques, or l'avantage de R. Owen est d'avoir pu concevoir un système quasi clos, dans une région isolée, sorte de milieu expérimental où il pouvait maîtriser un très grand nombre de variables ; d'autre part, l'amélioration ne semble pouvoir émaner que du dirigeant de l'entreprise et non des travailleurs eux-mêmes, elle est postulée comme une amélioration morale qui engendrera une vie meilleure, sans que soit interrogé le sens que pourrait revêtir cette idée pour les individus concernés.

Le but de cette amélioration morale est construit sur une ambivalence car elle est à la fois vectrice de productivité et favorable au vivre ensemble pour R. Owen, humaniste sans volonté politique au sens de son incompréhension de la nécessité de tout rattachement à un parti⁸³⁸, mais convaincu du nécessaire développement de son approche il dépense « *une petite fortune pour envoyer par la poste ses « Adresses » à des hommes influents à travers tous le pays* »⁸³⁹. Le caractère profondément politique est présent, même en dehors de tout parti, lorsqu'il craint « *des actes d'une violence effroyable. Car il est impossible de supposer que les hommes accepteront plus longtemps d'être maintenus dans l'ignorance et la pauvreté et de vivre dans des conditions matérielles aussi perverses que néfastes* »⁸⁴⁰, il comprend l'atmosphère socialement tendue de son époque et tente de proposer une forme d'alternative. En effet, R. Owen a une croyance aveugle en la coopération et refuse toute violence⁸⁴¹ :

Les progrès du machinisme et de la connaissance scientifique ont rendu inévitable une révolution, soit par la force, soit par la raison, dans toutes les activités de la vie. Une

⁸³⁸ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 1035.

⁸³⁹ *Ibid.*, p 1038.

⁸⁴⁰ Robert OWEN, *An adress to all classes, sects and parties*, 1840, in *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963, p 130. Sur cette notion d'« ignorance » introduite par la division du travail, voir la réflexion de Adam Ferguson, en section 1.2.2.

⁸⁴¹ Même dans ses conceptions éducatives, ce qui était un peu à contre-courant des méthodes de l'époque mais correspond à sa volonté de conserver en chacun un esprit de bienveillance propre à la coopération. Lire son dégoût, en constatant la reprise du fouet dans une école de Westminster à laquelle il a transmis ses propres enseignants de l'école de New-Lanark (Robert OWEN, *The life of Robert Owen written by himself*, Volume I, Effingham Wilson, Londres, 1857, p 152 [en ligne]. Disponible sur http://books.google.fr/books/about/The_Life_of_Robert_Owen_Written_by_Himse.html?id=VyQ6AAAcAAJ&redir_esc=y (consulté le 10.06.13)).

*révolution par la force sera néfaste pour tous. Une révolution par la raison sera bienfaisante pour tous*⁸⁴².

Dans la symétrie des deux dernières phrases, il faut voir la crainte d'une révolution par des émeutes et un déchaînement de violence de part et d'autre en référence à l'expérience chartiste⁸⁴³ ou même à la Révolution française bien antérieure, ainsi il prône une révolution pacifique, nous voyons surgir une notion récurrente dans ses écrits, celle de « bienfaisance »⁸⁴⁴ qu'il est possible d'obtenir par la raison.

Le point que voudrait atteindre R. Owen est celui de « *l'égalité de condition* » entre les membres d'une même communauté de vie⁸⁴⁵, et pour lui l'individu peut faire l'objet d'un conditionnement. Ainsi il écrit : « *When I examined the circumstances I found you, they appeared to me to be very similar to those of other manufacturing districts* »⁸⁴⁶. L'usage du terme « *circumstances* » se retrouve plusieurs fois dans les textes de R. Owen et apparaît plusieurs fois dans l'adresse aux habitants de New Lanark⁸⁴⁷ comme « *circumstanced* ». Dans sa thèse, G. Dupont propose de traduire le terme par « *conditionné* » et estime que « *l'être humain est, selon R. Owen, un être « conditionné »* »⁸⁴⁸. En effet, dans la conception owénienne, il faut réguler les rapports sociaux en modifiant le milieu pour modifier les caractères car

Tant qu'on maintiendra les pauvres dans les conditions où ils ont vécu jusqu'ici, il est évident qu'eux et leurs enfants, à de très rares exceptions près, demeureront ce qu'ils sont dans les générations qui se succéderont. Si l'on veut obtenir un changement radicalement bienfaisant de leur caractère, il faut les arracher à l'influence d'un tel milieu et les placer dans des conditions qui, parce qu'elles sont conformes au tempérament naturel de l'homme

⁸⁴² Robert OWEN, *An adress to all classes, sects and parties*, 1840, in *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963, p 129.

⁸⁴³ Edouard DOLLEANS, *Histoire du mouvement ouvrier, Tome I : 1830-1871*, [1936] Armand Colin, Paris, 1948, version numérique, pp 88-132 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/dolleans_edouard/hist_mouv_ouvrier_1/Hist_mouv_ouvr_tome_1.pdf> (consulté le 2.11.2005).

⁸⁴⁴ Edward Palmer THOMPSON, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012, p 1032.

⁸⁴⁵ Robert OWEN, *The Revolution in the mind and practice of the human race*, 1849, in *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963, p 157.

⁸⁴⁶ Robert OWEN, *An adress delivered to the inhabitants of New Lanark on the first of january, 1816, at the opening of the institution established for The Formation of Character*, troisième édition, Londres, 1817, p 9 [en ligne]. Disponible sur <http://books.google.fr/books/about/An_Address_delivered_to_the_inhabitants.html?id=vZtPAAAYAAJ&redir_esc=y> (consulté le 10.06.13).

⁸⁴⁷ « *To beings thus circumstanced, what powers of persuasion can be applied to make them comprehend their misfortune, and manifest to them the extent of the darkness in which they exist ?* » (*ibid.*, p 29).

⁸⁴⁸ Guillaume DUPONT, *La justice sociale au travail : les institutions, les pratiques et les normes*, thèse pour le doctorat de philosophie, Université de Rouen, Rouen, Institut d'histoire et de philosophie des sciences et des techniques, Paris, 2007, p 313.

*et favorables au bien-être de la société, ne peuvent manquer de produire cette amélioration de leur sort que toutes les classes ont intérêt à favoriser*⁸⁴⁹.

Pour bien comprendre la portée de la traduction de « *circumstances* » par « conditions », il faut aller plus loin sur l'ambivalence de la conception de R. Owen comme le montre l'usage dans l'activité des travailleurs d'un outil qu'il construit et valorise, celui du « *contrôleur silencieux* », technique disciplinaire mise en place concrètement pour modifier les caractères dans un sens conforme à celui qu'il entend prescrire :

*J'étais très opposé à tout châtiment et préférais recourir, dans la mesure du possible, à des moyens simples qui rendent le châtiment inutile, [...] j'inventai ce qu'on appela bientôt le télégraphe. [...] Cela consistait en un morceau de bois quadrangulaire, [...] dont chaque côté était peint (l'un noir, l'autre bleu, le troisième jaune et le quatrième blanc), aminci au bout et pourvu d'une boucle en fil de fer par laquelle on pouvait le suspendre à un crochet dans les quatre sens. On accrochait chacun de ces morceaux de bois bien en vue, près de chaque travailleur, et la couleur mise en avant indiquait sa conduite le jour précédent, selon quatre degrés de comparaison. Le noir voulait dire mauvais, le bleu médiocre, le jaune bon et le blanc excellent. [...] Ainsi étaient évitées les punitions. Personne n'était battu, ni n'entendait de paroles insultantes. Je parcourais tous les jours les ateliers, et les ouvriers voyaient que j'observais ces télégraphes : quand ils étaient noirs, je me contentais de regarder la personne, puis la couleur, mais n'adressais jamais une parole de blâme à quiconque [...] La simple invention de ce contrôleur silencieux exerça bientôt son influence sur le caractère des ouvriers*⁸⁵⁰.

Ainsi l'humanité, qui fait refuser à R. Owen la brutalité envers autrui sur le lieu de travail que constituent ses ateliers, ne l'empêche pas d'imposer une discipline stricte comme norme fondamentale du travail et de l'élaborer de manière à ce qu'il y ait une internalisation de la norme, afin de modifier les caractères selon sa propre idée des valeurs qui doivent prioritairement être déployées dans l'activité et des configurations de conduites morales à atteindre. Son idée directrice est que le « *caractère est formé pour et non par les individus* »⁸⁵¹. Dans ce mode d'organisation du travail le travailleur agit sous tutelle d'un système social disciplinaire, adaptant son comportement sans se voir transformer dans son être, en sachant que le lendemain l'employeur va regarder la couleur du télégraphe, ce qui amène chacun à accepter progressivement d'adopter un comportement conforme aux nouvelles normes d'agir, jugées indispensables à la fois pour la production et pour leur vie entière. L'optique owéniste

⁸⁴⁹ Robert OWEN, *Report to the Committee for the Relief of the manufacturing poor*, 1817, in *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963, p 143.

⁸⁵⁰ Robert OWEN, *The life of Robert Owen written by himself*, 1857, in *ibid.*, pp 79-80.

⁸⁵¹ Robert OWEN, *An adress delivered to the inhabitants of New Lanark on the first of january, 1816, at the opening of the institution established for The Formation of Character*, troisième édition, Londres, 1817, p 33 [en ligne]. Disponible sur <http://books.google.fr/books/about/An_Address_delivered_to_the_inhabitants.html?id=vZtPAAAAYAAJ&redir_esc=y> (consulté le 10.06.13). Cité par Guillaume DUPONT, *La justice sociale au travail : les institutions, les pratiques et les normes*, thèse pour le doctorat de philosophie, Université de Rouen, Rouen, Institut d'histoire et de philosophie des sciences et des techniques, Paris, 2007, p 314.

naturaliste voit cette condition qui fait continuum dans l'activité produire des effets par son rappel permanent envers chaque individu du caractère moral de la dimension disciplinaire qu'il doit non seulement respecter mais intégrer, et en déduit une acceptation de la norme ; mais rien ne dit que ces travailleurs qui semblent agir conformément à la norme s'y plient réellement, ou même fassent plus que présenter un comportement qui amène à penser aux contremaîtres et à l'observateur qu'ils s'y soumettent.

Cette conception owéniste des rapports sociaux qui annule tout antagonisme possible paraît effectivement utopique lorsqu'il écrit à la fin de l'opuscule

My desire is only to be considered as one of yourselves – as a cotton-spinner going about his daily and necessary avocations. But, for you, I have other wishes. On this day a new era opens our view. Let it then commence by a full and sincere dismissal from your minds of every unpleasant feeling which you may entertain towards each other, or towards any of your fellow-men. – When you feel these injurious dispositions beginning to arise, - for, as you have been trained and are now circumstanced, they will arise again and again, - instantly call to your recollection how the minds of such individual have been formed, - whence have originated all their habits and sentiments ; your anger will then be appeased ; you will calmly investigate the cause of your differences, and you will learn to love them and to do them good⁸⁵².

Sa posture est donc celle d'un homme qui prêche pour l'égalité entre lui-même et ses ouvriers mais postule d'abord de les avoir éduqués selon ses propres normes pour y parvenir. Il reste ainsi dans une position patriarcale et ne permet pas l'évolution de ses principes par le contact avec autrui, d'ailleurs « *de l'idéal à sa réalisation* » la communauté de vie et de travail qu'il fondera aux Etats-Unis, New Harmony, ne durera que deux ans et finira en 1917 par le départ des derniers pionniers qui l'avaient suivi⁸⁵³.

En conclusion, nous pouvons dire que R. Owen promeut une conception assez positiviste et très déterministe des rapports entre le milieu et le caractère des individus qu'il prétend transformer dans leur être en modifiant le milieu. Ses appels à la raison et à la science pour créer des conditions idéales, comme s'il était possible de décréter normer la vie sans prise en compte des individus face à lui dans leurs spécificités et leurs volontés propres, sont

⁸⁵² Robert OWEN, *An adress delivered to the inhabitants of New Lanark on the first of january, 1816, at the opening of the institution established for The Formation of Character*, troisième édition, Londres, 1817, p 48 [en ligne]. Disponible sur <http://books.google.fr/books/about/An_Address_delivered_to_the_inhabitants.html?id=vZtPAAAAYAAJ&redir_esc=y> (consulté le 10.06.13).

⁸⁵³ Pour comprendre les principes inamovibles qui sont devenus les causes de cet échec, lire Guillaume DUPONT, *La justice sociale au travail : les institutions, les pratiques et les normes*, thèse pour le doctorat de philosophie, Université de Rouen, Rouen, Institut d'histoire et de philosophie des sciences et des techniques, Paris, 2007, pp 315-317.

assez conservateurs. Peut-être justement parce que son semblable n'est pas face à lui, mais en dessous de lui dans la hiérarchie sociale, et apparaît comme déjà cerné, compris, ainsi les solutions à lui appliquer le sont aussi.

La défense très humaniste qui jalonne tous ses écrits semble quelque peu neutralisée par ce projet qui veut gommer les antagonismes de classe et tend à annuler la notion même de démocratie. Tout en refusant toute violence physique, R. Owen ne semble pas envisager qu'en s'instituant seul ordonnateur du social, il participe à une forme de violence avec une conception surplombante de ses semblables et des disciplines qu'il entend appliquer strictement dans ses ateliers. A ce titre cette conception reste intéressante à considérer pour la dimension de pouvoir qui la traverse, tentant d'instaurer des formes de conditionnement dans l'activité par de l'auto-contrôle, elle conceptualise un mode de relation ambigu entre ceux qui définissent les conditions de travail et ceux qui leur sont subordonnés, et n'apparaît pas absente de la manière dont le concept s'institutionnalisera dans la seconde moitié du XX^e siècle.

J.-B. Godin : le fouriérisme pour modèle dans l'incarnation des conditions

Une autre expérience du courant du socialisme utopique et de cette tentative d'invention de conditions idéales paraît nécessaire à aborder pour son rapport spécifique aux conditions ; c'est celle de J. B. Godin, à placer chronologiquement après L. Blanc, mais qui s'inspirant des principes fouriéristes développés dans les années 1830⁸⁵⁴ qui connurent un certain succès pour la dimension libertaire dont ils étaient empreints⁸⁵⁵, apparaît antérieurement dans l'histoire des idées, comme une personne qui a tenté l'expérimentation grandeur nature de conditions pensées pour développer un nouveau rapport au travail.

⁸⁵⁴ Pierre Emile LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870. Tome deuxième*, [1904] AMS Press, New York, 1969, pp 29-36.

⁸⁵⁵ Ronald CREAGH, *Utopies américaines. Expériences libertaires du XIX^e siècle à nos jours*, Agone, Marseille, 2009, pp 20-21, pp 36-38, p 46. Cet ouvrage étant un récit de diverses expériences de communautés utopiques, il ne permet pas d'indiquer précisément un chapitre sur la mise en application concrète des idées de Charles Fourier qui apparaît plus comme un inspirateur que réellement comme un être pouvant avoir théorisé la structuration sociale idéale, ce qu'il pensait pourtant avoir fait, montrant également par là à quel point ses idées peuvent être comprises comme à l'opposé de conditions principiellles laissant peu de marges aux individus à l'instar de celles de Robert Owen dont nous avons évoqué l'échec de New-Harmony (lire *ibid.* pp 100-107) ou de Etienne Cabet (lire note 827).

Nous allons d'abord esquisser le système de C. Fourier à grands traits⁸⁵⁶ pour comprendre d'une part les reproches qui ont pu lui être adressés et d'autre part comment l'idée d'une modélisation quasi absolue de l'activité a pu inspirer bon nombre de communautés utopiques voulant développer d'autres types de rapports sociaux de travail et de vie, et surtout l'expérience concrète du familistère de Guise.

Le philosophe, écrit E. Bréhier (1876-1952), prône une révolution scientifique car il estime avoir trouvé les principes qui animent le monde matériel fournis par la Providence divine. Sa *Théorie des quatre mouvements* définit : un principe moteur, Dieu ; puis un principe mû qui est la matière ; et un principe régulateur du mouvement, dit « *justice ou mathématiques* » ; le dernier principe est le « *mouvement social* » et paraît désordonné car nous n'en avons pas encore trouvé le principe⁸⁵⁷.

Empreint d'une conception romantique de la société avec une nostalgie pour l'organisation ancienne des corporations dont il se fait une image idéalisée, il estime que la grande industrie a fait disparaître la camaraderie joyeuse au profit d'une division du travail isolant l'ouvrier, « *fixé, solitaire, à sa tâche* » se désintéressant de tout ce qu'il contribue à produire⁸⁵⁸. Or pour C. Fourier, la Providence n'a pas pu abandonner l'homme et se vantant d'être « *le Newton du monde social* »⁸⁵⁹, il va définir tout un corpus de règles conformes au principe d'harmonie qu'il a découvert. Remettant en cause au passage le « *mariage permanent* »⁸⁶⁰, il va affirmer que « *l'homme a naturellement [...] des passions compliquées et nombreuses qu'il est conforme à la nature de développer et non de réduire* »⁸⁶¹, et relativement au travail en faire un point central de sa théorie car la passion a « *un rendement en travail qui fait d'elle la source du bonheur humain* »⁸⁶².

⁸⁵⁶ Charles FOURIER, *Théorie des quatre mouvements et des destinées générales*, A Leipzig, 1808 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k106139k>> (consulté le 30.01.06).

⁸⁵⁷ Emile BREHIER, *Histoire de la philosophie. Tome III. XIX^e-XX^e siècle*, PUF, Paris, [1932] 1983, pp 733-734.

⁸⁵⁸ *Ibid.*, p 736.

⁸⁵⁹ *Ibid.*, p 734.

⁸⁶⁰ Charles FOURIER, *Théorie des quatre mouvements et des destinées générales*, A Leipzig, 1808, p 148 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k106139k>> (consulté le 30.01.06). Ce n'est pas notre sujet mais ces passages nous permettent de comprendre en quoi Charles Fourier a pu inspirer des communautés fonctionnant avec des principes de liberté hors de toutes normes traditionnelles (lire également *ibid.* p 158 *et seq*) et jusqu'aux communautés de vie des années 1960 en France qui puisaient dans ses théories les racines de la libération sexuelle.

⁸⁶¹ Emile BREHIER, *Histoire de la philosophie. Tome III. XIX^e-XX^e siècle*, PUF, Paris, [1932] 1983, p 734.

⁸⁶² *Ibid.*, p 735.

En effet pour le philosophe, « *les conditions de notre existence et de notre bonheur [...] sont dans la productivité du travail* »⁸⁶³ mais l'organisation de la société du début du XIX^e siècle a produit une perte de sens à laquelle il est possible de remédier par les règles de vie qu'il a découvertes. L'idée du projet fouriériste est de créer les conditions pour voir se développer de multiples « *cellules sociales juxtaposées* », sur le modèle d'une « *phalange* » qui ne saurait qu'être imitée pour transformer la société civilisée de proche en proche. Ainsi la phalange serait un « *petit groupe de travailleurs associés dont le nombre doit être de 1620* »⁸⁶⁴, précis dans ses chiffres, dans la définition des différentes de transformation du corps social, E. Bréhier écrit que C. Fourier définit

*Extérieurement, [que] la phalange est l'ensemble des corps de métiers nécessaires pour subvenir aux besoins de tous ceux qui en font partie, la phalange se compose de séries dont chacune se compose de plusieurs groupes ; la série c'est l'ensemble de gens du même métier, par exemple des agriculteurs ; le groupe, c'est, à l'intérieur de la série, l'ensemble de ceux qui se consacrent à une même partie du métier, par exemple au labourage, ou au soin de céréales, ou à celui des fourrages ; il n'est de travailleur que groupé avec d'autres, et tous vivent ensemble dans un phalanstère, dont les logements sont séparés quoique groupés*⁸⁶⁵.

Cette organisation de travail et de vie, idéale, apparaît comme un système clos pensé par C. Fourier dans un lieu où est définie une très grande division du travail et où les conditions sont pensées pour rendre prévisibles les trajectoires que pourront prendre les individus dans l'activité. La lecture du système fait un peu peur, car si les passions peuvent s'y exprimer, et donc la normativité personnelle des sujets, sa prescription des conduites s'étend du travail à l'intime.

Un élément de l'appréciation critique portée sur les fouriéristes par ceux qui défendent les mêmes intérêts, c'est-à-dire favorables au développement dans et par l'activité de travail des facultés des individus qui composent la population ouvrière, est que le *Phalanstère* apparaît comme une utopie de papier ; ainsi F. Tristan parle « *de phalanstériens qui comme partout ne sont bons qu'à parler. - Ils n'agissent ni dans un sens ni dans l'autre* »⁸⁶⁶. Effectivement pendant de longues années, l'absence de toute mise en œuvre des conditions idéales forgées dans la théorie fouriériste, apparaît leur donner plus de latitude pour penser et concevoir des conditions *ad hoc*, sans aucunement créer d'effets autres que ceux anticipés par leur

⁸⁶³ *Ibid.*

⁸⁶⁴ *Ibid.*

⁸⁶⁵ *Ibid.*, pp 735-736.

⁸⁶⁶ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 45.

concepteur. Car il y a bien une préconception explicite des modes d'appropriation des conditions que pourront faire les individus en activité vivant dans un *Phalanstère* : cette désadhérence est pointée comme un point d'achoppement majeur de la conception fouriériste.

Cependant ces idées de vie collective feront des émules et resteront dans l'air du temps. Nous allons nous attacher à la figure de J.-B. Godin qui s'inspirant de la théorie phalanstérienne va en produire une incarnation réelle, à partir de 1858, lui conférant ainsi la dimension d'expérience qui manquait pour la mise à l'épreuve des concepts.

Sans faire une biographie complète de J.-B. Godin⁸⁶⁷, il faut noter ce qui anime ses multiples innovations, technique d'abord, puis sociales, dans son parcours de vie. En effet, souhaitant construire son ascension très tôt, « sortir de sa condition », lorsqu'il quitte l'école à onze ans en 1828 pour rejoindre l'atelier de serrurerie de son père, cette restriction de ses horizons n'apparaît pas conforme aux attentes qu'il entretient vis-à-vis de sa propre trajectoire de vie. Faisant son tour de France de compagnon entre 1835 et 1837, c'est de retour à un travail à la forge qu'une première innovation réussie, technique, du remplacement de la tôle par la fonte dans la fabrication des poêles, fera progressivement de lui un entrepreneur aisé, dont le nom reste jusqu'à nos jours une gage de qualité du produit.

L'expansion de son entreprise et son aisance matérielle vont lui permettre de mettre en pratique les conceptions phalanstériennes qu'il défend ardemment. Néanmoins l'expérience du Familistère en tant que lieu de vie et de travail n'est pas l'angle que nous avons choisi pour aborder cette expérience d'utopie concrète⁸⁶⁸, pour notre recherche il apparaît plus utile de s'intéresser à l'appropriation des conceptions phalanstériennes par J.-B. Godin, qui en immergant les concepts dans la vie les dépasse⁸⁶⁹, et fera de la réappropriation des « conditions » de travail et de vie, un enjeu majeur de participation et dignité pour les travailleurs.

Le premier point intéressant pour notre recherche, qu'il relève dans son ouvrage principal, *Solutions sociales* en 1871, est que « le milieu social n'était pas préparé » à un changement

⁸⁶⁷ Jean-François DRAPERI, *Godin, inventeur de l'économie sociale. Mutualiser, coopérer, s'associer*, éditions Repas, Valence, 2008, pp 13-14.

⁸⁶⁸ Jean-François Draperi expose de manière très complète les formes juridiques de l'association du Familistère de Guise et le charisme de ses administrateurs qui ont garanti sa durabilité pendant près d'un siècle (*ibid.*, pp 45-62), ainsi que l'organisation sociale du lieu qui le rendait agréable à vivre avec une école aux classes non surchargées, la pratique d'activités musicales et théâtrales, les concerts le week-end, etc. (*ibid.*, pp 62-66), la forte pratique d'entraide, toutes sortes d'éléments qui rendaient le lieu agréable à vivre, et faisaient de ses habitants des personnes un peu à part dans la région.

⁸⁶⁹ Sur les points de dépassement des concepts de Charles Fourier par Jean-Baptiste Godin, lire *ibid.*, pp 69-94.

des conditions de l'échange ainsi lorsqu'il voulut appliquer « *le principe d'association* » dans lequel il voyait « *la notion de justice* » qu'il avait tant cherchée⁸⁷⁰, il fut confronté à « *l'ignorance d'une société qui, après avoir brisé les liens de la servitude, place encore malgré cela le travail dans des conditions arbitraires* »⁸⁷¹ écrit-il.

Ainsi en plus de l'association qu'il administre à Guise, J.-B. Godin diffuse ses idées lorsqu'il devient parlementaire et affirme considérer « *l'unité de temps servant à compter le travail* » c'est-à-dire en général la journée, comme l'une des premières causes des luttes ouvrières⁸⁷² et des antagonismes sociaux. D'autant que se greffent les règles des ateliers, qui imposent des retenues de salaire en cas de retard, mal acceptées par les ouvriers : « *c'était souvent pour l'atelier le chômage de l'outillage des ouvriers en retard, par suite de leur refus de subir la retenue* »⁸⁷³. Ces postes de travail sont inoccupés jusqu'à la prochaine tranche horaire d'une journée de onze heures divisée en trois parties, ce qui apparaît comme un « *préjudice pour le patron et pour l'ouvrier* »⁸⁷⁴ :

*On comprend à combien de tiraillements donnait lieu cette manière de compter le temps par tiers [...] ; ce n'était rien autre chose que le maintien de la servitude à court terme ne comportant pas, il est vrai, l'aliénation de la personne, mais comportant celle de ses actes et de son temps, sur lesquels l'œil du maître veillait comme sur sa propre chose*⁸⁷⁵.

Tout en nuancant son propos, le travail salarié n'est pas l'esclavage puisque l'engagement du travailleur dans l'échange suppose son accord préalable, J.-B. Godin écrit qu'il a créé un paiement à l'heure pour les ouvriers, ce qui résoud partiellement le problème de l'assujettissement. Mais malgré la diffusion de ce nouveau mode de salaire, il souligne que « *le travail exécuté sur le temps mis à prix n'en constitue pas moins une situation souvent humiliante pour l'ouvrier* »⁸⁷⁶.

Le second point intéressant pour notre recherche est alors l'intérêt qu'il va porter au travailleur en tant que sujet semblable à celui qui fixe les conditions de l'échange. A-t-il si fortement ressenti le caractère pesant de la subordination, de la détermination de son activité, qu'il n'a pu limiter ses analyses à une conception macro des conditions de l'échange ? Toujours est-il qu'il va porter son regard sur le contenu du travail, au niveau infinitésimal des

⁸⁷⁰ Jean-Baptiste GODIN, *Solutions sociales*, A. Le Chevalier éditeur, Guillaumin et C^e éditeurs, Paris, Office de publicité, Bruxelles, 1871, p 14 [en ligne].

Disponible sur < <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k101946w> > (consulté le 19.06.2012).

⁸⁷¹ *Ibid.*, p 15.

⁸⁷² *Ibid.*, p 16

⁸⁷³ *Ibid.*, p 17.

⁸⁷⁴ *Ibid.*

⁸⁷⁵ *Ibid.*, p 19

⁸⁷⁶ *Ibid.*, p 20.

arbitrages qu'il s'y opère, et postuler qu'il « *est indispensable de supprimer la surveillance d'individu à individu ; il faut qu'au lieu de se porter sur l'ouvrier, cette surveillance soit exercée sur la matière, c'est-à-dire sur le produit du travail* »⁸⁷⁷. C'est donc très tôt qu'apparaît l'idée que la détermination de conditions de travail est porteuse d'une ambivalence : vise-t-elle à normaliser l'individu ou ce qu'il produit ? Est-ce que prescrire des règles de travail à autrui tend à le faire devenir lui-même un instrument, à le réifier ?

Du moment où des règles d'organisation sont fixées, il semble que l'homme y perde de la liberté du point de vue de J.-B. Godin. Dans sa conception du sujet, il semble que toute norme lui étant imposée unilatéralement de l'extérieur, toute règle le soumettant à une condition extérieure à lui-même en corsetant trop étroitement les choix possibles, peut être considérée de l'ordre de la violence sociale et assimilée à une perte de dignité. Or le travailleur n'est pas une mécanique humaine et ne peut être traité comme tel :

*La machine doit fonctionner pour les frais qu'elle entraîne, le temps payé à l'ouvrier est classé de même au rang des charges qui pèsent sur le prix du produit : il faut qu'il rapporte, malgré la fatigue qui peut saisir le travailleur*⁸⁷⁸.

Par conséquent, J.-B. Godin souhaite sortir de cette abstraction du travail concret dans l'échange, mais dans une perspective pratique, propose une solution qui peut satisfaire les deux parties antagoniques dans l'échange. Il propose de ne pas fixer une valeur au temps mais préfère

*fixer une valeur au produit à créer, une fois ce prix débattu et accepté, l'homme, en face de son travail ne relève plus que de lui-même. Il n'a plus à craindre la censure juste ou injuste du maître sur l'emploi de son temps. Maître à son tour, vis-à-vis de la matière, il l'assouplit, la façonne ; son activité n'a d'autre mesure que celle qui lui convient*⁸⁷⁹.

Le caractère fondamental de la dimension de pouvoir autrement consentie dans l'échange, fait ressortir que les conditions salariales choisies ont un effet jusque dans l'usage de soi, auquel consent le travailleur dans le processus de production qu'il réalise. Au cœur de l'activité, faire porter la valeur sur le temps ou sur le produit, fait peser la tension différemment sur les personnes. B. Mottez, sociologue, qui produira un travail important sur les formes de salaire⁸⁸⁰, le soulignera :

⁸⁷⁷ *Ibid.*

⁸⁷⁸ *Ibid.*

⁸⁷⁹ *Ibid.*, pp 20-21.

⁸⁸⁰ Voir référence en note 1057.

Si le travail à la tâche est la réconciliation du travail et du capital, ce n'est pas seulement parce qu'il permet au travailleur de gagner plus, mais bien parce qu'il le fait participer aux mêmes valeurs que son patron entrepreneur⁸⁸¹.

Cet enjeu de valeur présent dans la production est celui qui autorise, ou non, à penser soi-même la forme idéale à conférer par l'activité au produit créé, mais aussi à s'engager pleinement dans un acte de fabrication sans obérer sa propre volonté normative.

De plus, dans cette attention portée au contenu de l'activité et aux modes concrets permettant une pleine expression des sujets, J.-B. Godin restitue au sujet la maîtrise d'une condition fondamentale de l'activité, transcendante pour l'expérience kantienne, celle du temps, condition qu'il rend inaliénable : « *Ainsi l'ouvrier recouvre sa dignité, il est le maître de son temps* »⁸⁸². Sa volonté essentielle est celle de rendre l'ouvrier maître de son temps donc maître de sa vie. Par cette manière de prendre pleinement pied dans la vie et dans les configurations d'activité de ses semblables, J.-B. Godin apparaît porteur d'une conception citoyenne de l'homme comme une personne entière, qui ayant acquis la liberté dans un travail dont l'organisation doit changer, pourra accomplir ses devoirs de citoyen⁸⁸³. Cette manière de considérer l'homme dans la société rejoint la dimension politique, d'une *politeia* au sens grec, dont nous parlerons avec l'espace tripolaire⁸⁸⁴, et qui apparaît très différente des conceptions politiques qui vont s'institutionnaliser en ne postulant pas l'égalité réelle nécessaire dans chaque acte de la vie.

En conclusion, dans notre parcours des généalogies du concept de « conditions de travail », il apparaît le plus proche de l'activité, J.-B. Godin est en effet celui qui a tenté de donner à voir le sujet non dans la conception politique globale et globalisante qui s'instaure tout au long du XIX^e siècle de configuration de conditions posées pour le travail au niveau macro, mais en amenant cette conception jusque dans l'atelier, il est celui qui a tenté d'introduire dans le débat social de son époque le sujet en tant que « corps-soi » pensant et singulier dans son rapport personnel aux conditions posées pour l'activité.

⁸⁸¹ Bernard MOTTEZ, « Formes de salaire et types d'action ouvrière », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1967, n° 61, p 10.

⁸⁸² Jean-Baptiste GODIN, *Solutions sociales*, A. Le Chevalier éditeur, Guillaumin et C^e éditeurs, Paris, Office de publicité, Bruxelles, 1871, p 21 [en ligne].

Disponible sur < <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k101946w> > (consulté le 19.06.2012).

⁸⁸³ *Ibid.*, p 22.

⁸⁸⁴ Voir section 3.5.2, p 451.

Il semble alors en décalage avec la dialectique entre droit-liberté et pouvoir-domination, dont nous allons parler maintenant, dans laquelle le régime politique français est finalement parvenu à enserrer durablement les conditions de travail à partir de la Seconde République, en une grammaire sociale qui laisse le sujet en pénombre, à la place qui lui est dévolue dans la hiérarchie de la société, et qui détermine la latitude dont il pourra disposer dans l'usage qu'il entend faire de lui-même. J.-B. Godin, peut-être du fait de ses origines ouvrières, n'entend pas subsumer l'usage de soi par soi sous l'usage de soi par d'autres, comme la bourgeoisie qui tente de s'établir en classe depuis la Révolution de 1789 tente de le fonder en droit. Dans l'instabilité politique du XIX^e siècle, il tente de ramener le débat social sur le sujet, débat dont il ressort peu dans la dialectique que nous pensons voir se former pour appréhender les conditions du travail⁸⁸⁵.

L. Blanc, parler de l'organisation du travail avant la révolution politique

Une phrase de F. Tristan interpelle : « *J'ai vu hier la pétition des ouvriers de Lyon au Ministère du commerce demandant l'organisation du travail. Pourquoi donc ne pas demander tout de suite le « droit »* » c'est-à-dire le « *droit au travail* »⁸⁸⁶. F. Tristan fait référence aux théories de L. Blanc qui souhaite l'intervention de l'Etat dans l'organisation du travail.

Comme L. R. Villermé le fera cinq ans plus tard, avec une bien plus grande ampleur et visibilité pour une commande publique, L. Blanc mène son « *enquête personnelle* » sur « *l'influence du régime social actuel sur le sort de la classe ouvrière* »⁸⁸⁷. Les descriptions sont très succinctes mais basées sur la même idée de mise en évidence des conditions de vie misérables par la mise en rapport des tableaux de salaires recensés par professions comparés avec les budgets des ménages⁸⁸⁸. A ces liens entre travail et vie très rapidement esquissés, L. Blanc confère une dimension politique et imagine une voie d'action politique de l'Etat. Il propose une organisation du travail par le biais d'« *ateliers sociaux* »⁸⁸⁹ pour lutter contre une

⁸⁸⁵ Lire p 240.

⁸⁸⁶ Flora TRISTAN, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973, p 47 et p 39.

⁸⁸⁷ Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, p 41 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

⁸⁸⁸ *Ibid.*, p 32 et seq.

⁸⁸⁹ *Ibid.*, p 15. Il est possible de s'interroger sur cette idée des ateliers qui a pu être reprise de Olympe de Gouges sans la citer, elle qui écrivait dans sa propre nécrologie lors de ces derniers jours en prison : « *Par ses écrits*

concurrence qu'il désigne comme un « *principe meurtrier* », faisant obstacle à la devise qui deviendra républicaine que « *tout système dont le but est l'EMANCIPATION DES TRAVAILLEURS* » doit tendre à détruire⁸⁹⁰. Il défend l'idée que la « *domination* » de la bourgeoisie a été établie sur cette « *concurrence illimitée, principe de tyrannie* » qui crée une distorsion entre « *toutes les conditions* »⁸⁹¹, au sens de classes sociales. Les descriptions de L. Blanc et sa manière d'aborder la question sociale par l'organisation du travail font apparaître le lien entre le travail sous un mode de production qui exige une rentabilité maximale et le droit au travail au sens du droit de chaque ouvrier à disposer d'une forme d'« emploi » pour assurer sa vie. En filigrane son analyse va plus loin car intuitivement et très précocement il refuse de délier un enjeu au profit de l'autre et fait le lien entre les conditions de travail, conditions de l'usage des corps, et la nécessité de travailler : « *Il est donc libre de discuter les conditions de son travail, l'ouvrier qui meurt si le débat se prolonge !* »⁸⁹².

Dans le prolongement de cette analyse, il est intéressant de lire comment L. Blanc postulait que l'organisation du travail ne témoignait pas uniquement de « *préoccupations matérialistes* » sur les conditions concrètes de la mise au travail mais en ayant pour but « *la suppression de la misère* » reposait sur un « *spiritualisme le mieux senti* », c'est-à-dire d'un souci fondamental d'ordre anthropologique. En effet, développe-t-il :

*la misère retient l'intelligence de l'homme dans la nuit, en renfermant l'éducation dans de honteuses limites. La misère conseille incessamment le sacrifice de la dignité personnelle, et presque toujours elle le commande. La misère crée une dépendance de condition à celui qui est indépendant par caractère*⁸⁹³.

Il appelle à ne pas utiliser les êtres humains comme des moyens dont les corps seraient corvéables à merci, le rétrécissement du champ des possibles par la misère cantonnant les personnes à cette dépendance sociale. Il souligne les effets de cet asservissement qui crée une partition entre corps et âme, une âme qui est alors abaissée :

humains et populaires, elle excita la bienveillance des riches et des gens de la cour, elle sut à propos les menacer du désespoir du peuple, et cette sainte terreur émut toutes les âmes en faveur des pauvres et des ouvriers sans travail. Elle indiqua les ateliers publics, elle donna le projet de l'impôt volontaire et tant d'autres projets pour la chose publique » (in Olympe DE GOUGES, *Une patriote persécutée à la convention nationale*, 1793 [en ligne]. Disponible sur <http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/femmes/citoyennete_politique_revolution-olympie.asp> (consulté le 14.06.13)).

⁸⁹⁰ Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, p 273 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

⁸⁹¹ *Ibid.*, p 26.

⁸⁹² *Ibid.*, p 18.

⁸⁹³ *Ibid.*, p 4.

*on ne peut sacrifier trop complètement la vie du corps à celle de l'âme, sans attenter à la nature humaine. [...] Si ce combat a eu lieu jusqu'ici, c'est parce que les sociétés n'ont pas encore trouvé un milieu qui leur convienne*⁸⁹⁴.

Ce milieu que les sociétés ont à trouver, il appelle à le construire par d'autres conditions pour le travail au travers d'une organisation différente qui permette d'équilibrer les rapports de pouvoir et par là les conditions de dépendance des uns à l'égard des autres.

Pétri d'idéal républicain et de cette idée d'unité du sujet, L. Blanc propose un plan qui suppose « *comme moyen d'arriver à une révolution sociale, l'accomplissement d'une révolution politique* »⁸⁹⁵. Cependant il ne fait pas de cette révolution politique le préalable à l'action et précise bien qu'il ne faut pas confondre « *la réforme sociale* » qui est « *le but* » et « *la réforme politique* » qui est « *le moyen* »⁸⁹⁶. En attendant l'heure où « *l'Etat ne sera plus qu'un résumé vivant du peuple* », il se dit heurté par les « *désordres dans le domaine du travail devenu un véritable champ-clos ! que de souffrances ! que de misères !* »⁸⁹⁷ et propose une voie pour sortir de ce système sans ouverture vers le débat dans l'espace public. Ses écrits exposent la nécessité d'une révolution politique mais il pointe dès l'introduction de son ouvrage l'importance d'une vision préalable sur le mode de production possible sous d'autres conditions :

*Quant à ceux qui, reconnaissant la nécessité de résoudre les questions sociales, pensent néanmoins que l'examen doit en être ajourné, et qu'il sera temps de s'en occuper quand la révolution politique sera enfin accomplie, nous ne saurions les comprendre. Quoi ! il faut conquérir le pouvoir, sauf à se rendre compte plus tard de ce qu'on doit en faire !*⁸⁹⁸

Cette affirmation recèle pour nous une intuition de la complexité de ces « *questions sociales* », c'est-à-dire de l'usage que l'ouvrier a à faire de lui-même, jamais totalement assigné à une place par l'ensemble des conditions, et l'usage que ses semblables dans la société entendent, prévoient faire de lui. Ses écrits montrent son refus de sous évaluer l'importance de ces questions, il les affirme indispensables à l'inverse de ses contemporains auxquels il en fait le reproche. D'évidence, cette compréhension de ce qui peut se jouer dans le travail reste en mode « *mineur* »⁸⁹⁹ puisqu'il traite plus de l'organisation générale de ce que nous appellerions aujourd'hui l'« *emploi* » au niveau du gouvernement politique. Néanmoins,

⁸⁹⁴ *Ibid.*, p 7.

⁸⁹⁵ *Ibid.*, p 270.

⁸⁹⁶ *Ibid.*, p 14.

⁸⁹⁷ *Ibid.*, p 270.

⁸⁹⁸ *Ibid.*, pp 8-9.

⁸⁹⁹ Yves SCHWARTZ, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, p 126.

nous voyons une certaine approche par l'activité dans cette conception non simplificatrice des suites éventuelles d'une révolution appelée de ses vœux. Cette vision est aussi mesurée, elle est celle d'un homme qui examine les équilibres de son temps et ne brandit pas le renversement politique du moment révolutionnaire comme un étendard pour reporter les actions, ce qui offre une possibilité d'expérimentation concrète. De cette approche mesurée témoigne un passage où il pose que la concurrence n'a pas toujours un effet négatif sur les salaires :

Quand il arrive que les produits sont demandés avec empressement là où les travailleurs sont rares, les rôles se trouvent intervertis. C'est au maître de subir les conditions : l'ouvrier les dicte, et l'opprimé de la veille peut devenir l'oppresseur du lendemain [...] Que la tyrannie vienne d'en haut ou d'en bas, il nous importe peu : dans l'un et l'autre cas elle nous est odieuse⁹⁰⁰.

Car L. Blanc défend une absence totale de perspective sous forme de lutte des classes et va dans le sens d'une vision universalisante d'un « niveau d'humanité » à élever⁹⁰¹. La voie d'expérimentation qu'il propose vise à sortir des antagonismes de classe et en cela ses idées peuvent être empreintes d'une certaine naïveté :

Appelés à fournir dans l'œuvre de la production, ceux-ci les instruments de travail, ceux-là le travail, les capitalistes et les travailleurs entrent en lutte aujourd'hui : pourquoi ? parce que rien ne régularise leurs rapports, parce que c'est l'arbitraire qui y préside, parce que le capitaliste spéculé sur le besoin que le travailleur éprouve de se procurer des instruments, tandis que de son côté le travailleur cherche à tirer parti du besoin que le capitaliste éprouve de faire fructifier son capital. Notre système place les membres de l'atelier social et les capitalistes dans des conditions toutes différentes les uns à l'égard des autres. L'atelier social, qu'on ne l'oublie point, possède un capital que l'Etat lui a fourni, qui est collectif, qui est destiné à s'accroître indéfiniment, qui appartient en propre à l'association⁹⁰².

Le seul changement de statut de l'entreprise avec son passage à une forme coopérative gérée par l'Etat apparaît de nature à modifier fondamentalement les conditions de l'échange marchand de travail et par là les relations établies entre ceux qui fournissent le travail et ceux qui le réalisent. L'un des contemporains de L. Blanc soutenant son idée d'ateliers pour pallier au chômage au sortir de la Révolution de 1848, « faite par le peuple et pour le peuple »⁹⁰³, commence par « reconnaître » que « jusqu'ici les ouvriers ont été exploités [...] par des

⁹⁰⁰ Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, p 142 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

⁹⁰¹ *Ibid.*, p 21.

⁹⁰² *Ibid.*, p 156.

⁹⁰³ Victor W. WINFORT, *Sur l'organisation des ateliers nationaux et sur celle du travail individuel*, Imprimerie Claye et Taillefer, Paris, 1848, p 19 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5612167v>> (consulté le 10.12.10).

hommes qui se disaient ou se croyaient possesseurs privilégiés de l'intelligence »⁹⁰⁴. Il a la même conviction que le développement des ateliers neutralisera les antagonismes entre les classes sociales du fait que les travailleurs exerceront « une force morale en même temps qu'ils sont une force physique, ce qui est tout autre chose que la force aveugle et brute »⁹⁰⁵. La divergence des intérêts non régulée favorise une domination aveugle, un non respect des ouvriers en tant qu'êtres humains pour L. Blanc qui opère une partition entre « deux modes de relations industrielles [...] l'un partant du principe d'antagonisme ; l'autre du principe de coopération »⁹⁰⁶. La solution de l'association apparaît annuler les oppositions d'intérêts divergents⁹⁰⁷ et, comme les enfants d'une école industrielle expérimentale qu'il visite, les ouvriers choisiront alors leur poste de travail, rendant le « travail attrayant »⁹⁰⁸. Sur ce parallèle dans l'attitude d'enfants engagés dans une expérimentation à but éducatif et celle d'ouvriers auxquels des conditions nouvelles de travail seraient proposées, il peut surprendre car il annule toute dimension politique dans les rapports sociaux de travail et revient à comparer l'activité sans dimension marchande de mineurs à celle d'adultes à part entière, d'autant plus entière depuis la Révolution de 1848 qui a permis l'acquisition du suffrage universel - pour les hommes -⁹⁰⁹.

Citant un article de la *Revue des deux Mondes*, L. Blanc récuse la possibilité d'être qualifié d'« utopiste » et d'être disqualifié pour juger trop rapidement les enjeux économiques comme pourraient le lui reprocher « les disciples de Say »⁹¹⁰. Il affirme ses conceptions démocratiques opposées au courant libéral au pouvoir et la sûreté de ses analyses, quand bien même ses adversaires pourraient le taxer d'incompétence pour mieux ignorer ses propositions quant à des conditions nouvelles pour l'organisation du travail. Poursuivant les larges citations de l'article qu'il commente, L. Blanc en extrait le fait que les idées qu'il professe commencent à être considérées dans la première moitié du XIX^e siècle comme n'ayant « rien d'étrange en

⁹⁰⁴ *Ibid.*, p 4.

⁹⁰⁵ *Ibid.*, p 19.

⁹⁰⁶ Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, p 164 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).

⁹⁰⁷ *Ibid.*, p 151.

⁹⁰⁸ *Ibid.*, pp 151-153.

⁹⁰⁹ Sur cette notion de « minorité sociale » dans nos sociétés marchandes et de droit, voir section 3.5.3, pp 487-488.

⁹¹⁰ Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841, pp 724-747 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013). Cité in Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, pp 206-208 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

elles-mêmes » même si elles restent la « *conséquence extrême* » du principe des « *publicistes de l'école républicaine* »⁹¹¹. Il cite ici L. de Carné (1804-1876), futur académicien, qui s'interroge dans cet article sur le surgissement soudain de ces questions alors que la misère a toujours été là et accuse les réformistes d'avoir d' « *ardentes et vagues aspirations vers un état où toutes les conditions de la nature physique et morale seront bouleversées* »⁹¹². Une conception traditionnelle et très hiérarchisée des rapports sociaux, marquée de naturalisme, au-delà même de la sphère du travail, transparaît ici. Elle porte avec elle l'idée, héritée de la logique aristotélicienne, que les conditions génèrent des effets selon des chaînes de causalité relativement prévisibles. Passant en revue les différents courants en présence, L. de Carné cite Hugues-Félicité Robert de Laménais (1782-1854), Saint-Simon (1760-1825), R. Owen, C. Fourier, l'abbé Constant (1810-1875), P.-J. Proudhon (1809-1865)⁹¹³ et expose également les conceptions de A. Boyer et E. Buret pour en conclure :

*Il faut que le pouvoir pose à son tour les problèmes posés par les factions. Il doit se demander jusqu'à quel point il peut intervenir dans la seule forme de l'activité nationale, livrée sans règle comme sans contrôle à toutes les chances des événements et de la fortune ? Pourrait-il exercer une salutaire médiation entre l'ouvrier et le chef d'atelier, relativement aux conditions du travail ?*⁹¹⁴

En effet, même en voulant conserver un ordre social immuable et en considérant que « *l'organisation sociale à laquelle ce gouvernement se superpose, est assise sur la propriété, sur la famille, sur la responsabilité de l'être agissant dans la plénitude de sa liberté*

⁹¹¹ *Ibid.*, cité in *ibid.*, pp 206-207.

⁹¹² Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841, p 726 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013).

⁹¹³ Nous n'avons pas exploré les textes de Pierre-Joseph Proudhon dont les contradictions multiples reflètent certainement celles ressenties par cet ancien ouvrier typographe qui ayant éprouvé les saisies toujours singulières et sans cesse différentes des conditions de l'activité par le sujet au travail, sinon leur action formatrice de l'homme et du milieu excepté peut-être pour le travail artistique, ne pouvait en proposer globalement une théorie forcément de nouveau dogmatique (voir sa lettre à Marx du 17 mai 1846, citée par Robert DAMIEN, « Proudhon : propositions pour une nouvelle lecture », *Bulletin de la Société française de Philosophie*, Vrin, Paris, 2010, p 12). Nous y voyons une forme de continuité avec la volonté de refondation épistémologique de la démarche ergologique. En effet, il faut signaler la réhabilitation de ces palinodies par R. Damien, philosophe, qui a attiré notre attention sur une relecture possible de Pierre-Joseph Proudhon qui selon lui reflète « *sa volonté constante de penser dialectiquement les antinomies* » de son siècle. Pour R. Damien, le « *but des analyses* » prouddhoniennes est « *de maintenir l'instabilité des synthèses pour contraindre les forces en mouvement à ne pas s'absolutiser sous les formes diverses de la sclérose institutionnelle, de la routinisation administrative ou du finalisme substantiel [...]* En se reliant polémiquement à leurs contraires, elles augmentent leurs puissances sans se substantier. [...] L'essentialisation des forces portées à l'absolu est la hantise de Proudhon, qu'elle prenne la dimension d'un Méta-Sujet acteur de l'histoire, d'une Classe universelle, d'un Etat Substantiel ou de la Propriété souveraine comme instruments de ses fins. Toutes ses interventions, souvent tonitruantes, sont commandées par un principe de relativité qui sait relier les contraires et lever les investitures providentielles de l'absolu » (*ibid.*, p 12).

⁹¹⁴ Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841 cité in Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, p 210 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

morale »⁹¹⁵, la montée en puissance du mode de production capitaliste fait sentir ses effets sur cette liberté. Le journaliste libéral de la *Revue des Deux Mondes* montre bien qu'il a pressenti cette remise en cause des conditions de l'ordre social, soulignée par ceux qu'il désigne comme tenants de factions. Par conséquent, il semble se jouer dans cette période charnière une sorte de dialectique entre droit-liberté et pouvoir-domination qui reflète bien la manière dont la problématique des conditions de travail naît dans le questionnement sur les entraves imposées à une activité de travail réellement libre. L. Blanc pose cette assertion :

*dès qu'on admet qu'il faut à l'homme, pour être vraiment libre, le pouvoir d'exercer et de développer ses facultés, il en résulte que la société doit à chacun de ses membres, et l'instruction, sans laquelle l'esprit humain ne peut se déployer, et les instruments de travail, sans lesquels l'activité humaine ne peut se donner carrière*⁹¹⁶.

Dans notre genèse de ce qui a pu irriguer le futur concept de « conditions de travail » apparaissent bien ces liens entre liberté, régulation des conditions d'emploi et de travail par l'Etat et déploiement de l'activité. Néanmoins ces liens resteront des intuitions intellectuelles qui ne produiront pas d'effets concrets sur les conditions de travail.

En effet, en 1848, dans les premiers mois de la Deuxième République, L. Blanc demande la création d'un « *ministère du travail et du progrès* » qui lui est refusée au profit d'un format moins ambitieux et jugé moins dangereux politiquement, la « *Commission du gouvernement pour les travailleurs* » dite *Commission du Luxembourg* dont il prendra la présidence⁹¹⁷. Grâce à la médiation de la *Commission*, la journée de dix heures est proclamée et le marchandage « *écarté* » sauf si l'ouvrier en fait la demande, ce qui est considéré comme une amélioration des « *conditions du travail* » en échange de laquelle les ouvriers doivent se montrer de bonne volonté et reprendre leur « *vie active, laborieuse* »⁹¹⁸. Des ateliers se disant inspirés des idées de L. Blanc sont alors mis en œuvre sous le nom d'« *Ateliers nationaux* ». Ils fonctionneront sur une courte période de la fin février à la fin juin 1848, alternative concrète et vécue par quelques milliers d'ouvriers parisiens. E. Thomas (1822-1880), républicain, opposé à L. Blanc⁹¹⁹ et directeur de ces ateliers jusqu'à la fin du mois de mai, en a rendu compte de manière détaillée. Son ouvrage montre que les lignes hiérarchiques ont été

⁹¹⁵ Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841, p 724 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013).

⁹¹⁶ Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847, p 19 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).

⁹¹⁷ Emile THOMAS, *Histoire des ateliers nationaux*, Libraires-éditeurs Michel Lévy frères, Paris, 1848, pp 20-21 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k61088740>> (consulté le 10.12.10).

⁹¹⁸ *Ibid.*, pp 143-144.

⁹¹⁹ *Ibid.*, p 47.

reconstituées de manière traditionnelle, les tensions entre les ingénieurs de corps différents font partie de ses préoccupations essentielles pour organiser le travail⁹²⁰ et les comptes rendus des inspecteurs de travaux⁹²¹ offrent une vision du travail très abstraite et à distance des réalités vécues par les travailleurs. Les ouvriers sont toujours considérés comme des masses à diriger, d'autant plus qu'ils viennent de toutes professions, « *oisifs* »⁹²² qu'il a fallu occuper pour juguler les tensions sociales et répondre aux exigences du droit au travail promis par la République, même hors de leur profession⁹²³. Des difficultés de gestion surgissent car « *le métier de terrassier ne peut être habilement exercé par le premier venu* » et pourtant les salaires sont payés en fonction des « *spécialités professionnelles* »⁹²⁴, très différentes⁹²⁵. Nous pourrions estimer que les idées professées par L. Blanc étaient bien utopiques au sens d'un idéal couché sur le papier et qui, sitôt confronté au réel, s'est empêtré dans les contradictions de configurations d'activité trop anticipées. Ce serait regarder trop rapidement une situation biaisée par des collègues politiques, au premier rang desquels M. Marie (1795-1870), ministre des travaux publics, opposant à ses idées trop subversives pour l'ordre social.

Car la conception que L. Blanc a de l'ouvrier est bien celle d'un homme à part entière à qui un statut de semblable doit être conféré et elle est moquée. En février 1848, à l'ouvrier Marche qui interrompt la réunion du gouvernement provisoire pour réclamer le droit au travail, il propose d'en écrire à quatre mains le décret : « *vous qui en savez plus que nous ; mettez-vous à côté de nous, et écrivez comment ça se fera* »⁹²⁶. Cela apparaît ridicule et l'on ne sait si ces propos rapportés ont vraiment été prononcés par lui. Même vus d'Angleterre, ses projets semblent surdimensionnés, le droit au travail étant accusé de pouvoir encourager l'accroissement de la population, même s'il est « *la plus incontestable des vérités morales et sa reconnaissance la plus sacrée des obligations politiques* »⁹²⁷. Pour L. Blanc, l'« *abolition du prolétariat* »⁹²⁸, c'est-à-dire d'une classe sociale poussée au crime⁹²⁹ par sa réduction en

⁹²⁰ *Ibid.*, pp 42-46 et p 234.

⁹²¹ *Ibid.*, pp 115-127.

⁹²² *Ibid.*, p 53, p 88, p 239.

⁹²³ *Ibid.*, pp 127-128

⁹²⁴ *Ibid.*, p 139.

⁹²⁵ *Ibid.*, voir le tableau « *Résumé de recensement par professions, des ouvriers des Ateliers nationaux au 19 mai* », pp 376-378.

⁹²⁶ Lord NORMANBY, *A Year of Revolution in Paris*, tome I, pp 167-168, cité in Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, p 128 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).

⁹²⁷ Lettre de John Stuart Mill in *ibid.*, pp 130-132.

⁹²⁸ Louis BLANC, *ibid.*, p 137.

⁹²⁹ Louis CHEVALIER, *Classes laborieuses et Classes dangereuses*, Hachette, Paris, [1978] 1984, p 238.

« esclavage », reste le but ultime et il lui semble possible de l'atteindre par son système d'organisation globale. Sa conviction, qui signifie des conditions entièrement nouvelles pour présider aux rapports sociaux, est réaffirmée sans faille pendant des dizaines d'années « *C'est à l'Etat de prendre l'initiative de réformes industrielles propres à amener une organisation du travail qui élève les travailleurs de la condition de salariés à celles d'associés* »⁹³⁰, et il reste certain que

*Les Ateliers Nationaux, tels qu'ils furent gouvernés par M. Marie, ne furent qu'un rassemblement tumultueux de prolétaires qu'on se contenta de nourrir, faute de savoir les employer, et qui durent vivre, sans autres liens entre eux que ceux d'une organisation militaire, avec des chefs appelés de ce nom si étrange à la fois et si caractéristique : BRIGADIERS !*⁹³¹

En marge de ces ateliers officiels et financés, des associations d'ouvriers sous forme de coopératives de production ont fonctionné sous l'égide de la Commission du Luxembourg. L'association de deux mille ouvriers tailleurs dans les locaux vacants de la prison de Clichy pour lequel L. Blanc obtient une commande de cent mille tuniques⁹³² fonctionne avec une égalité de salaires entre tous ses membres et une caisse de secours pour les veuves, les orphelins et les malades. Dissoute lorsque la commande est terminée, elle se reforme sur des bases plus modestes et continue d'assumer une cuisine pour nourrir trois cents des ouvriers « *laissés sans ouvrage* »⁹³³. L'association des selliers aura une durée plus longue, elle récupère la production des selles fabriquées dans l'établissement militaire de Saumur, celle des fileurs aura des difficultés lorsque la commande publique sera remise en cause⁹³⁴.

La *Commission* rendra également un certain nombre d'« *arbitrages* » en promouvant un dialogue entre patrons et ouvriers, alors même que ces derniers auraient parfois souhaité lui donner tout pouvoir pour arbitrer les conflits⁹³⁵. L. Blanc en rend compte en mettant en avant leur esprit de « *conciliation* ». Malgré ces échanges et la tentative de faire irriguer les arbitrages rendus sur les conditions de travail par ceux qui sont concernés au premier chef, les thèmes restent toujours sur le caractère abstrait du travail avec des négociations uniquement

⁹³⁰ Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, p 60 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).

⁹³¹ *Ibid.*, p 222.

⁹³² *Ibid.*, pp 193-194.

⁹³³ *Ibid.*, p 199.

⁹³⁴ *Ibid.*, pp 199-202.

⁹³⁵ Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome deuxième, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, pp 305-316 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5849514k>> (consulté le 10.12.10).

sur les salaires ou la durée du travail. Il n'y a aucune trace d'activité en dépit des intuitions que nous avons décelées dans les écrits de L. Blanc.

En conclusion, la mise en pratique des théories de L. Blanc correspond bien au plan de la *Commission* pour préparer « *l'émancipation du travail* »⁹³⁶. Cependant cette volonté affirmée d'émancipation n'est pas celle des travailleurs eux-mêmes, ce qui correspond, à l'exception de J.-B. Godin, à la posture de l'ensemble des représentants du courant du socialisme utopique. Sous ce prisme, la comparaison de ces adultes avec les enfants d'une école n'est pas anodine, avec une direction à visée éducative bien présente et une autonomie limitée des individus. Dans le système de L. Blanc, la condition première reste le pouvoir de l'Etat en tant que tutelle centralisatrice, sans visée de s'en affranchir, dans une optique d'« *assistance* »⁹³⁷. Même l'échec des associations coopératives qu'il a directement contribué à créer viendra de son point de vue de l'absence de commande publique et de leur mise en concurrence sans pouvoir régulateur de l'Etat⁹³⁸ pour annuler les antagonismes. C'est dire le rapport à un pouvoir comme tutelle qu'il pose en principe pour la structuration du rapport entre l'homme et les conditions de son milieu, modèle sur lequel se structurera le futur débat social autour des conditions de travail, avec une intervention de l'Etat qui deviendra totalement légitime avec le compromis fordiste⁹³⁹.

⁹³⁶ Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, p 160 [en ligne].
Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).

⁹³⁷ Sur ce point plus général du droit au travail comme « *droit à l'assistance* » chez Louis Blanc, voir Giovanna PROCACCI, *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Seuil, Paris, 1993, pp 264-268.

⁹³⁸ Louis BLANC, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880, pp 209-210 [en ligne].
Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).

⁹³⁹ Voir fin du chapitre 3.1, p 304.

2.3.2 Le paternalisme : favoriser un « industrialisme ouvrier » en liant « conditions » de travail et de vie

Le paternalisme a pu être considéré comme un moyen pour les industriels d'anticiper et donc de contourner une éventuelle volonté législative de la puissance publique sur les conditions de travail : « *en cette fin de [XIX^e] siècle, le paternalisme constitue le cheval de bataille des libéraux contre les balbutiements du syndicalisme et du socialisme à travers un certain bien-être de leurs salariés* »⁹⁴⁰ écrit un collectif d'économistes, spécialisés dans l'histoire de la période. Si cette idée peut paraître partiellement valide, il faut se garder de simplifier le débat social de l'époque et les tensions entre libéralisme et progrès social, sous peine de sous dimensionner la manière dont est lestée notre histoire sociale contemporaine. Il apparaît en effet indispensable de prendre la mesure des bouleversements politiques en France tout au long de ce XIX^e siècle qui peine à instaurer des conceptions républicaines et garde en mémoire la grande Révolution de 1789. L'article déjà cité de L. de Carné dans la *Revue des Deux Mondes* met en relief ces questions de tensions entre différents courants sur les conditions à mettre en place au niveau politique dès la première moitié du siècle :

*La France s'était à peine dégagée des liens de sa vieille organisation ; elle avait à peine conquis cette liberté du travail attendue comme si féconde, qu'une réaction d'une portée incalculable se préparait contre les principes les plus universellement admis ! On allait voir l'idée d'une haute direction gouvernementale et d'un véritable monopole social envahir l'opinion publique le lendemain du jour où le pouvoir politique venait de perdre ses principales attributions [...] on dirait que nous assistons au spectacle des plus étranges contradictions, et que l'esprit de ce siècle est condamné à protester perpétuellement contre lui-même. La tendance toute négative des idées politiques et la tendance organisatrice des idées économiques qui se produisent simultanément [...], ces doubles efforts pour annuler le pouvoir politique au profit de la liberté illimitée de l'individu, et de soumettre cette liberté elle-même aux restrictions les plus sévères en matière de salaire et de travail ; la liberté magnifiée d'un côté pendant qu'on la maudit de l'autre ; le même principe présenté comme la source de tous les progrès moraux en même temps que de toutes les misères matérielles*⁹⁴¹.

⁹⁴⁰ Jérôme BALLEET, Françoise DE BRY, Aurélie CARIMENTRAND, Patrick JOLIVET, *L'entreprise et l'éthique*, Seuil, Paris, [2001] 2011, p 40.

⁹⁴¹ Louis DE CARNE, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841, pp 737-738 [en ligne].
Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013).

Les principes universels cités sont la propriété, la famille et la liberté de l'être, qui pour le journaliste existent depuis toujours et sont un ordre immuable. Cet extrait montre bien que le principe fondamental de la liberté pose problème s'il permet la domination sociale d'une classe sur une autre. Or le travail étant la sphère de la propriété pour les entrepreneurs, comment concilier leur liberté d'homme libre avec cette même liberté d'homme libre de ceux qui ont le statut de travailleurs ? Ces questions fondamentales, qui instillent la dimension politique dans les conditions du travail, font ressortir les questionnements sur les contradictions du capitalisme auxquelles va essayer de répondre la tradition paternaliste.

En effet, le paternalisme est une des voies de traitement de ces questions, qui ne se résume pas à la neutralisation de revendications sociales par la distribution d'avantages par un patron reproduisant le fonctionnement patriarcal de la famille dans la grandeur de l'entreprise. Y. Schwartz a produit un travail fondateur pour le mode de traitement de ce courant social⁹⁴², son analyse du processus d'industrialisation dans la région mulhousienne fait ressortir la dimension technique présente au cœur de la gestion de la question sociale et l'enjeu que constitue l'« *industrialisme ouvrier* »⁹⁴³. Il montre qu'il s'agit de ne pas envisager une voie unique d'industrialisation mais de considérer deux paradigmes à l'œuvre dans l'activité, celui d'une production de masse et « *la subsistance de quelque chose comme une « craft production* » »⁹⁴⁴ qui s'apparente à une mise en jeu de soi dans l'activité de travail, différenciée, basée sur des savoir-faire, des compétences toujours en partie singulières. En plus, du caractère circonstanciel des conditions de niveau macro qui ont permis à Mulhouse de devenir un grand centre industriel, région ancrée dans un pays riche avec une capitale parisienne arbitre du bon goût⁹⁴⁵, le choix de développement de l'indiennage est celui d'une production exigeant moins d'investissement en ingénierie technico-industrielle que les autres branches textiles, « *et beaucoup d'expérience et de savoir-faire manuels* »⁹⁴⁶. C'est ce qui a conduit l'expansion de cet industrialisme à s'appuyer dans le niveau micro de l'activité sur des « *savoir-faire coopératifs, d'ingéniosité technicienne et expérimentale, d'ambition à percer les « secrets de la nature » ; l'impression sur étoffes de qualité (qualité de la teinture,*

⁹⁴² André GUESLIN, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX^e siècle, début du XX^e siècle) », *Genèses*, 1992, n° 7, p 201 et p 209.

⁹⁴³ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Éditions Sociales, Paris, 1988, chapitre, 11, pp 319-355.

⁹⁴⁴ Yves SCHWARTZ, « Mulhouse au XIX^{ème} siècle, une exemplarité ambiguë » in *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, p 90.

⁹⁴⁵ *Ibid.*, p 116.

⁹⁴⁶ *Ibid.*, p 122.

variété et beauté des couleurs, maîtrise de l'ensemble de l'impression et de tous les procédés annexes) »⁹⁴⁷ rendant indispensable la collaboration en bonne intelligence et avec une réelle volonté de coopération dans l'activité pour favoriser l'innovation nécessaire au type de produit d'exception choisi.

Par conséquent, Y. Schwartz met en évidence que les industriels mulhousiens n'ont pas été portés par la seule sensibilité sociale humaniste lorsqu'ils ont développé des œuvres sociales faisant de leur berceau industriel, un modèle « *exemplaire* »⁹⁴⁸. Ce qui confère de l'ambiguïté à cette exemplarité c'est la présence de deux industrialisations, patronale et ouvrière⁹⁴⁹, qui se dessinent simultanément, et dans lesquelles chacun tente de déterminer l'usage de lui-même qu'il est prêt à engager dans l'échange, ainsi que ce à quoi il est prêt à renoncer. Cela correspond également à ce que conclut G. Noiriel d'un long article sur ce courant paternaliste et ses évolutions :

*Plutôt que de raisonner en terme de Discipline (patronale) d'un côté et de Résistance (ouvrière) de l'autre, pour comprendre le processus historique qui mène du patronage au paternalisme, il est préférable de l'analyser comme un cas particulier d'interdépendance [...]. Il s'agit en effet d'un processus dialectique où les patrons sont loin d'agir en toute liberté. Au contraire, la stratégie qu'ils mettent peu à peu en œuvre, à tâtons, sans plan préconçu, constitue une réponse pour faire face à de nombreuses contraintes, la principale d'entre elles étant cette forme minuscule mais réelle de pouvoir que les ouvriers sont en mesure d'exercer sur eux : la dérobade*⁹⁵⁰.

Présenter le paternalisme comme la seule volonté de fixer la main-d'œuvre, ne correspond donc pas à la compréhension de l'importance de l'usage des savoirs ouvriers dans l'expérience du travail, et donc à la dimension du travail comme expérience. La mise en dialectique des conditions de l'activité montre ainsi que les intérêts patronaux et ouvriers, s'ils ne sont pas convergents, ne peuvent pas être considérés uniquement dans leurs antagonismes et les nécessités de la production font que certains intérêts peuvent être communs⁹⁵¹.

Par ailleurs, pour prolonger cette analyse qui nous enjoint à ne conférer aucune perspective unilatérale à notre regard sur cette tradition, il faut souligner que ni le paternalisme ni la subordination n'assurent « *un contrôle total et exclusif* » et n'empêchent les salariés d'aller

⁹⁴⁷ *Ibid.*, p 122.

⁹⁴⁸ *Ibid.*, p 89.

⁹⁴⁹ *Ibid.*, p 135.

⁹⁵⁰ Gérard NOIRIEL, « Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1988, n° 144, p 35.

⁹⁵¹ Sur l'absence de conception unilatérale de la dimension productive de l'activité, lire Simone Weil, p 317.

chercher « *meilleur salaire ou meilleures conditions d'emploi* » ailleurs⁹⁵², écrit l'historien P. Fridenson en s'inspirant de travaux récents dans sa discipline.

La caractéristique fondamentale de la tradition paternaliste pour notre recherche, quelle que soit la manière dont elle peut être classifiée⁹⁵³ et les intérêts partiellement convergents qu'elle lie, correspond à un mode de traitement des « conditions de travail » par l'extérieur du travail, en réalité par les conditions de vie, tendant à créer des espaces d'étanchéité dans l'activité. Cela engendre deux conséquences.

La première est celle d'une certaine disqualification des revendications possibles sur le contenu de l'activité. Les questions quant à l'usage de soi auquel consentir dans son activité quotidienne de travail, apparaissent hors champ, par un regard volontairement ou non à distance de ce que déploie son semblable lorsqu'il est en agir. Les conditions de vie étant favorables dans le hors travail, comment se plaindre des heures passées dans la subordination aux normes d'autrui pendant le temps de travail ? Surtout dans un système qui se développe selon un langage de rapports personnels entre les individus qui ne sont pas figés dans des postures antagonistes. Les demandes peuvent alors devenir de plus en plus polarisées sur le temps hors-travail, au détriment du développement de l'individu en propre dans l'activité industrielle.

La seconde conséquence est que le paternalisme est considéré comme un avantage réel, en prise avec la vie, s'étendant sur de multiples dimensions de l'existence axé sur une préoccupation pour la population ouvrière et son bien-être, même si nous avons vu que cela relevait d'un « *intérêt bien compris* »⁹⁵⁴. Le revers est que ce mode de relations sociales structure des normes sociales pour autrui, dans les logements, les jardins-ouvriers, les œuvres culturelles mais aussi la santé, l'éducation parfois ; cet ensemble forme une sorte de

⁹⁵² Patrick FRIDENSON, « Les transformations des pratiques de subordination dans les entreprises et l'évolution du tissu productif en France » in Héloïse PETIT, Nadine THEVENOT (coord.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, 2006, p 27.

⁹⁵³ La distinction opérée entre trois formes de paternalisme paraît intéressante, même si forcément simplificatrice, pour tenter de catégoriser ces approches différenciées des conditions mises en place par des patrons diversement soucieux des conditions de travail et de vie de leurs employés : « *Le XIX^e siècle [...] voit naître un paternalisme entrepreneurial qui se traduit notamment par différentes formes d'institutions (paternalisme matériel : « de la naissance à la mort »), par une mainmise du patron sur le pouvoir politique (paternalisme politique), par des obligations morales, liées notamment à l'obligation de pratiquer une religion, d'être « un bon ouvrier », c'est-à-dire économe, honnête, tempérant, imposées aux ouvriers (paternalisme moral)* » (Jérôme BALLEST, Françoise DE BRY, Aurélie CARIMENTRAND, Patrick JOLIVET, *L'entreprise et l'éthique*, Seuil, Paris, [2001] 2011, p 19).

⁹⁵⁴ Marianne DEBOUZY, « Permanence du paternalisme ? », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1988, n° 144, p 8.

« *quadrillage de la vie hors travail* »⁹⁵⁵ qui enserre les personnes dans des déterminations sur lesquelles ils tendent à perdre prise.

Selon J-M. Leterrier, philosophe et syndicaliste, c'est « *la captation et la confiscation par le patronat de l'autre face du travail* »⁹⁵⁶, c'est-à-dire des autres dimensions de la vie que celles strictement liées au travail, qui a favorisé la constitution d'une classe ouvrière. Ce qui paraît assez juste lorsque nous nous référons à nos analyses des chapitres précédents qui mettent en avant un industrialisme qui ne s'est pas beaucoup interrogé sur le développement possible des facultés des individus. De plus, le syndicalisme à partir de 1895 a revendiqué la prise en charge « *par les ouvriers et pour les ouvriers de cet autre temps soustrait au travail* »⁹⁵⁷. Il postule ainsi que se joue par l'approche paternaliste un enjeu relatif à l'appropriation des conditions dans lesquelles se vit le temps hors travail en les polarisant autrement en valeur, qui correspondrait à ce qui est souhaité au plus haut niveau social jusque dans la hiérarchie ecclésiale, comme tend à le montrer l'impulsion fondatrice donnée par le pape Léon XIII (1810-1903) au courant du catholicisme social, que nous allons aborder maintenant.

En conclusion, la conception paternaliste des conditions du travail apparaît prise entre négociation et tentative d'instaurer un certain déterminisme social, déjà évoqué chez R. Owen, dont les conceptions utopiques ne sont pas exemptes de paternalisme, ce qui a pu commencer à lester la vision scientiste de notre concept de « conditions de travail » et va ensuite se développer de manière fulgurante à partir du taylorisme.

2.3.3 Le catholicisme social : entre emprise et humanisme

Chaque sujet est porté par des valeurs lors de sa mise en œuvre de l'activité, cependant lorsqu'il s'agit de considérer les catholiques, à l'instar de toute communauté liée par des convictions religieuses, le propos porte sur des sujets dont la foi en une entité transcendante soutient le déploiement et les principes de leurs actions. Le catholicisme social apparaît comme le courant qui ancre dans le concret les principes spirituels chrétiens à partir du

⁹⁵⁵ Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, p 122.

⁹⁵⁶ Jean-Michel LETERRIER, *Y a-t-il une vie après les 35 heures ?*, Editions de l'Atelier, Paris, 1999, p 16.

⁹⁵⁷ *Ibid.*

dernier tiers du XIX^e siècle pour répondre par l'action sociale à la problématique posée par les inégalités croissantes et la misère d'une partie de la population.

Une encyclique fondatrice sur la « *question ouvrière* », *Rerum Novarum*

L'encyclique du pape Léon XIII publiée en 1891, *Rerum Novarum*, ce qui peut être traduit par *Des choses nouvelles*, sur la condition des ouvriers marque un tournant. Elle est à la fois le moment de la reconnaissance du catholicisme social par le Saint Siège et celui où s'impose le terme⁹⁵⁸. La naissance de ce mouvement pourrait sembler venir assez tardivement en se référant au caractère crucial de la question sociale montant en puissance tout au long du siècle, cependant elle a été précédée de dix-sept années d'études sociales préparatoires au Vatican⁹⁵⁹.

Dans l'encyclique, le Pape commence par l'exposition des modes d'évolution des rapports sociaux consécutifs à l'industrialisation, « *les rapports entre patrons et ouvriers se sont modifiés. La richesse a afflué dans les mains d'un petit nombre et la multitude a été laissée dans l'indigence* »⁹⁶⁰, et postule une harmonie naturelle à trouver car « *il ne peut y avoir de capital sans travail, ni de travail sans capital* »⁹⁶¹. Au nom de « *l'équité* », il se prononce en faveur de l'intervention de l'Etat pour que les relations soient encadrées par le droit c'est-à-dire par des lois qui « *ne doivent pas s'avancer ni rien entreprendre au-delà de ce qui est nécessaire pour remédier aux maux et écarter les dangers* »⁹⁶². Postuler la nécessaire intervention de l'Etat apparaît comme une grande avancée dans la conception sociale de l'Eglise, même si l'avancée est prudente la correction indispensable aux trop grands déséquilibres entre les groupes sociaux antagoniques est considérée comme indispensable. Ainsi le pape apparaît très offensif lorsqu'il énonce qu'il arrive :

*que les patrons écrasent les travailleurs sous le poids de fardeaux iniques ou déshonorent en eux la personne humaine par des conditions indignes et dégradantes ; qu'ils attentent à leur santé par un travail excessif et hors de proportion avec leur âge et leur sexe*⁹⁶³.

⁹⁵⁸ Marie-Emmanuelle CHESSEL, « Aux origines de la consommation engagée : la ligue sociale d'acheteurs (1902-1914) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2003/1, n° 77, note p 98.

⁹⁵⁹ Henri ROLLET, *Les étapes du catholicisme social*, Editions du Vieux Colombier, Paris, 1949, p 37.

⁹⁶⁰ Léon XIII, *Rerum Novarum*, 1891, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_fr.html> (consulté le 13.04.12).

⁹⁶¹ *Ibid.*

⁹⁶² *Ibid.*

⁹⁶³ *Ibid.*

Il semble alors développer une approche plurielle des conditions qui influent sur le travailleur dans le milieu et qui peuvent être étroitement hétérodéterminées en défaveur de son développement, faisant le lien entre ses caractéristiques personnelles d'âge et de sexe et son adaptation possible ou non à des prescriptions excessives dans l'activité, sa conception est axée sur le travail *in concreto*.

Il engage pourtant le début de l'encyclique sur une conception très restrictive du travail axée uniquement sur un rapport salarial *stricto sensu*, semblant concevoir la subordination comme un état permanent dont le travailleur ne sort pas et qu'il vit toujours de la même manière, pure force mise à disposition de l'autorité patronale pour produire ce qui lui est demandé, pensé en objet :

*s'il met à la disposition d'autrui ses forces et son énergie, ce n'est que pour obtenir de quoi pourvoir à son entretien et aux besoins de la vie. Il attend de son travail le droit strict et rigoureux, non seulement de recevoir son salaire, mais encore d'en user comme bon lui semblera*⁹⁶⁴.

Tout en récusant le socialisme qui « *n'aurait d'autre effet que de rendre la situation des ouvriers plus précaire* »⁹⁶⁵ en rendant la propriété collective et en fermant la voie à la parcimonieuse épargne qu'il préconise pour l'ouvrier, c'est dans une certaine abstraction et à distance des situations réelles qu'il entend « *donner à la question ouvrière la meilleure solution possible* »⁹⁶⁶. Il s'agit de reconnaître que les capitalistes et les travailleurs « *ont des intérêts souvent inverses, parfois distincts* »⁹⁶⁷ écrit l'historien catholique G. Goyau (1869-1939), mais avec la conviction que ces intérêts et besoins divergents pourraient coïncider comme dans l'agencement des différentes parties d'un corps biologique. Pour cela il développe l'idée que trois acteurs sociaux essentiels, l'Eglise, l'Etat et les associations ouvrières, doivent intervenir sur la « *question ouvrière* »⁹⁶⁸.

Cependant l'équité suppose l'acceptation de l'inégalité entre les hommes. La doctrine sociale de l'Eglise reste relativement conservatrice avec la défense de l'idée d'aménagement de conditions dignes pour les ouvriers, mais en assurant que chacun conserve sa place, et son pouvoir, dans l'échiquier social.

⁹⁶⁴ *Ibid.*

⁹⁶⁵ *Ibid.*

⁹⁶⁶ *Ibid.*

⁹⁶⁷ Georges GOYAU, *Idées sociales et faits sociaux*, Albert Fontemoing éditeur, Paris, 1903, introduction, p 9 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k75964b>> (consulté le 12.03.2013).

⁹⁶⁸ Léon XIII, *Rerum Novarum*, 1891, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_fr.html> (consulté le 13.04.12).

En conclusion sur cette encyclique dont il faut mesurer la portée, soulignons qu'en 1919, la première scission syndicale française viendra du courant confessionnaliste qui fondera la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) dont les statuts stipuleront dès le premier article que « *la Confédération entend s'inspirer dans son action de la doctrine sociale définie dans l'encyclique Rerum Novarum* »⁹⁶⁹. C'est dire la portée de ce texte d'autant plus dans une France où malgré le républicanisme et le mouvement de sécularisation des individus, les chrétiens resteront encore jusqu'aux années 1980 une « *force partisane* » de la société civile et politique⁹⁷⁰.

Réformer sans bouleverser l'échiquier social : aménager des « conditions de travail » dignes par la consommation

Nous visons ici l'analyse de ce que nous avons identifié comme l'une des premières mobilisations organisées par un mouvement d'opinion publique afin de réformer des conditions de travail indignes. Ce qui frappe dans ce mouvement réformiste et catholique, c'est que les conditions de travail y apparaissent saisies en « exterritorialité »⁹⁷¹, ainsi il ne semble ni donner la parole à ceux pour qui il entend les améliorer, ni l'estimer nécessaire.

En effet, la période de la fin du XIX^e siècle est celle de la montée en puissance des exigences de justice sociale, et nous voyons alors émerger une prise de conscience quant aux conditions auxquelles est soumise la classe ouvrière pour produire ce qu'achètent les personnes plus aisées. L'historien catholique G. Goyau, futur académicien, décrit alors le fonctionnement économique et la pression que peuvent faire peser les clients, à leur insu s'ils n'ont pas pris conscience de ce lien, sur ceux qui travaillent :

Cette pauvre dont vous visitez le taudis est victime d'une entrepreneuse, qui dépend à son tour, économiquement, de l'un des magasins dont vous êtes les clients. Cette enfant qu'ont anémiée de trop longues veilles fut retenue à la tâche, chez sa patronne, par des commandes trop urgentes, ce qui veut dire, consciencieusement parlant, trop tardives ; et ces commandes étaient peut-être les vôtres. Et voici s'abaisser aux regards éblouis de la visiteuse des pauvres, la cloison étanche qu'elle avait laissé s'élever, dans sa vie, entre son rôle d'acheteuse et son rôle de donatrice : elle prend conscience d'un certain degré de responsabilité dans l'origine de la détresse à laquelle elle porte ses aumônes ; elle voit

⁹⁶⁹ René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France*, PUF, Paris, [1992] 2005, p 38. Il faut souligner le choix de l'adjectif « chrétien » et non « catholique » qui permet au nouveau mouvement de ne pas exclure les protestants.

⁹⁷⁰ Miles TAYLOR, « Compte rendu de Hugh McLEOD, *Secularisation in Western Europe, 1848-1914*, Macmillan Press, London, 2000, *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 2002, n° 24, pp 207-208.

⁹⁷¹ Yves SCHWARTZ, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 141-182.

*comme en une révélation, la part de prépondérance qu'elle peut avoir sur le marché économique ; elle reconnaît que d'acheter, que de consommer, ce n'est pas seulement une satisfaction individuelle, mais une fonction sociale, et qu'elle se trouve, elle, comme acheteuse, comme consommatrice, à la cime de ce formidable édifice économique, si pesant pour ceux et celles qui en sont à la base*⁹⁷².

Si le débat social ne porte pas encore sur les conditions de travail en tant que telles ce sont bien les conditions de travail qui sont ici mises en avant et en débat avec la conscience de chacun dans ses choix d'achats. G. Goyau, l'auteur mentionne en note « *la fondation d'une Ligue sociale d'acheteurs à Paris, en vue de* » créer une demande de travail exécuté dans des conditions morales et sociales »⁹⁷³.

Il s'agit de la Ligue inspirée des « consumers' leagues américaines »⁹⁷⁴ fondée par Henriette Brunhes (1872-1914), qui appartient à « *la mouvance réformatrice catholique sociale* »⁹⁷⁵ écrit l'historienne M.-E. Chessel. A cette époque, un certain nombre de ces femmes bourgeoises prennent conscience de l'influence directe de leurs actes d'achat sur les conditions de travail des personnes qui fabriquent les produits qu'elles consomment, elles entendent alors transformer leurs configurations d'activité pour respecter et faire respecter par autrui les principes humanistes qu'elles défendent. La Ligue sociale d'acheteurs « *exige que ses membres s'informent sur les modes de production des objets qu'ils achètent* »⁹⁷⁶. A cette fin elles établissent des « *listes blanches* » de couturières qui s'engagent sur une limitation donnée de la durée du travail pour leur personnel, même en période de fort volume d'activité⁹⁷⁷ ; font des enquêtes de terrain pour établir des listes de fournisseurs dont les pratiques apparaissent conformes au respect des principes humanistes qu'elles attendent ; diffusent également leurs idées par une propagande active. Ainsi tout en restant conservatrices socialement, elles se saisissent de la consommation, secteur alors considéré comme féminin, pour développer un mode d'action politique⁹⁷⁸ en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

⁹⁷² Georges GOYAU, *Idées sociales et faits sociaux*, Albert Fontemoing éditeur, Paris, 1903, introduction, p 15 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k75964b>> (consulté le 12.03.2013).

⁹⁷³ *Ibid.*

⁹⁷⁴ Marie-Emmanuelle CHESSEL, « Aux origines de la consommation engagée : la ligue sociale d'acheteurs (1902-1914) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Presses de Sciences Po, 2003/1, n° 77, p 97.

⁹⁷⁵ *Ibid.*

⁹⁷⁶ *Ibid.*, p 100.

⁹⁷⁷ *Ibid.*, p 101.

⁹⁷⁸ *Ibid.*, p 107.

L'humanisme de cette conception normative pour autrui apparaît sincère et engagé, tout en conservant une position bourgeoise de surplomb à l'instar de celle de d'autres groupes sociaux, formant d'autres courants vus précédemment, qui se renforcent les uns et les autres tout au long du XIX^e siècle pour dessiner une grammaire du social jugée politiquement convenable. Peu de ces conceptions politiques des conditions pour le travail forment l'idée de reconnaître autrui comme un sujet, qui de « dépossédé »⁹⁷⁹ au sein de l'activité de travail par les conditions nouvelles dans lesquelles s'instaurent les rapports de production avec les formes capitalistiques d'industrialisation, est de surcroît installé durablement dans un rôle de mineur social dans la société civile. Néanmoins la conception des femmes de la Ligue, et plus largement celle du catholicisme social, favorise l'idée que la justice sociale est un droit commun à tous et que certains déséquilibres, parce que considérés collectivement comme tels, doivent et peuvent être corrigés.

Cette pression de groupe de consommatrice apparaît de prime abord ambivalente car peu satisfaisante du point de vue de l'orientation normative et en valeurs des individus par eux-mêmes dont notre thèse vise à promouvoir le développement, afin de ne pas en rester à un modèle prescriptif descendant des conditions de travail. En effet, ces conditions restent ici saisies de l'extérieur, sans que les individus puissent influencer sur les valeurs qu'ils pourraient entendre ériger eux-mêmes en principes pour leurs trajectoires de vie au travail.

Néanmoins elle apparaît comme une forme de reconnaissance de la notion de « conditions de travail » par l'opinion publique, ce qui est un premier pas vers ce que nous connaissons comme des formes contemporaines de pression pour des conditions de travail dignes⁹⁸⁰.

Enfin, ces derniers éléments, qui parachèvent notre exploration de l'histoire sociale, nous permettent de confirmer la dimension profondément politique qui se forge au cours du long XIX^e siècle dans la conception progressive de conditions pour le travail, qui vont ensuite connaître un bouleversement avec l'essor d'une approche scientiste de la première psychologie expérimentale puis de l'Organisation Scientifique du Travail que nous allons maintenant aborder dans notre troisième partie.

⁹⁷⁹ Voir section 1.3.2.

⁹⁸⁰ Nous pensons notamment au Collectif Ethique sur l'étiquette, fédération d'une vingtaine d'associations qui milite pour « *mondialiser les droits humains au travail* », site du collectif [en ligne]. Disponible sur <www.ethique-sur-etiquette.org> (consulté le 10.06.13).

3. De la mise en science

à ses premières critiques :

des processus d' « *usurpation* »

de l'activité humaine

Nous entrons avec cette troisième partie dans le champ des sciences humaines en tentant d'identifier comment s'est construit le concept de « conditions de travail » dans cette période que nous avons appelée de « mise en science de l'activité humaine ».

Au seuil du XX^e siècle, les deux traditions, philosophique que nous avons vue dans notre première partie, et sociale abordée dans la deuxième, ont fait travailler le concept de « condition ». Avec le développement de sciences dites sociales et humaines, une troisième tradition non indépendante de cette histoire va néanmoins lester le concept de « conditions de travail » de dimensions nouvelles : d'une dimension politique acquise tout au long du XIX^e siècle ces conditions vont progressivement basculer dans une dimension organisationnelle du travail, rationalisée et rationalisante, par une tentative de subsumption scientifique de l'agir humain.

A la fin du XIX^e siècle, sans parler des prémisses ouvertes par Auguste Comte⁹⁸¹, les premiers grands succès des sciences de la nature conduisent à l'idée qu'un outil est trouvé pour les

⁹⁸¹ Sur ce point, voir la section « La philosophie biologique de Auguste Comte et son influence en France au XIX^e siècle » [1958] in Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, pp 61-74.

Sur la pénétration de la conception positiviste dans la classe ouvrière, voir Michelle PERROT, « Note sur le positivisme ouvrier », *Romantisme*, 1978, n° 21-22, pp 201-204). Si cette appropriation ouvrière du positivisme peut surprendre, ce que souligne Michelle Perrot, elle marque pour nous les débuts d'une acceptation de la dépossession des savoirs qui peut expliquer l'accueil fasciné du taylorisme qui viendra ensuite. C'est certainement dans ces moments que commence à se développer la pensée qu'il peut y avoir une mise en science de leur activité extérieure à ceux qui la vivent et de ce fait plus objective. Les travaux du Cercle des prolétaires positivistes créé en 1863 par Fabien Magnin (1810-1884) ouvrier autodidacte et disciple très proche d'Auguste Comte (1798-1857) dont il fut l'exécuteur testamentaire. Les propos de Isidore Finance (1848-1918), deuxième président du Cercle, vont dans ce sens : « *Direction et exécution sont deux fonctions qui ne peuvent s'exercer simultanément par le même individu, surtout dans les complications croissantes de l'industrie* » dit-il à propos des fonctions de direction à assurer dans les chambres syndicales - qui ne seront autorisées à fonctionner que cinq ans plus tard par la loi Waldeck-Rousseau - (Isidore FINANCE, *Séances du Congrès ouvrier socialiste de France, Troisième séance tenue à Marseille du 20 au 31 octobre 1879...*, Doucet, Marseille, 1879, p 265. Cité par Michelle PERROT, *ibid.*). C'est dire la conception indirecte qui est proposée pour la démocratie industrielle en construction, une conception indirecte et scientifique qui trouvera à s'exprimer politiquement et

sciences de l'humanité. L'idée des sciences de la nature définissant des « conditions » standards conduisant à l'élaboration d'un protocole scientifique, est reprise. L'entrée dans cette période va d'abord être marquée par le scientisme qui semble correspondre à l'aboutissement d'un processus historique qui a fait sortir l'épistémologie de la philosophie naturelle et qui à partir de la fin du XIX^e siècle est marqué par l'exclusion de la science « *du champ politique* »⁹⁸². Cela ne signifie pas qu'elle ne reste pas une « *force politique de premier ordre* » car elle constitue une « *puissance de transformation du réel* » par la mise en application des connaissances qu'elle construit. Néanmoins ses connaissances ne peuvent plus être élaborées par des profanes et demandent l'acquisition de savoirs et de méthodes d'expérimentation qui en font un domaine de compétence autonome⁹⁸³.

Le contexte de naissance de la psychologie expérimentale et de l'Organisation Scientifique du Travail, qui va être suivie d'une rationalisation des organisations, est inséparable de ce qui va être, du point de vue ergologique c'est-à-dire du point de vue de l'activité, un processus d'« usurpation » dans cette production de connaissances de l'activité humaine. Processus moins affirmé qu'à l'époque mais qui de notre point de vue tend à se poursuivre quant aux connaissances élaborées sur l'activité humaine.

En effet, l'histoire critique des sciences amène à se rendre compte que l'usage courant de ce concept de « condition » n'est pas anodin, surtout quand épistémologiquement ces conditions sont référées à une stabilité qui n'est pas du domaine du possible lorsqu'elle s'applique au vivant. Nous reprenons cette notion d'« *usurpation* » à G. Canguilhem qui écrit qu'

institutionnellement avec les mêmes personnes, Isidore Finance et Auguste Keufer (1851-1924) qui sera président du Cercle après lui. Ils participeront aux travaux de l'Office du travail qui préfigure le ministère du Travail français et aura une influence sur la création après-guerre de l'OIT qui institutionnalise les exigences de justice sociale au niveau international (voir note 20 de notre introduction).

Sur le Cercle des prolétaires positivistes, voir également Françoise BIRCK, « Le positivisme ouvrier et la question du travail » in Jean LUCIANI (coord.), *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*, Syros, Paris, 1992, pp 51-80. Dans ses statuts, le Cercle se fixe comme objectif de « *rechercher les solutions fournies par le positivisme sur les questions sociales* » (*ibid.*, p 56). L'historienne va dans le sens de notre argument en soulignant qu'« *en dépit du décalage apparent lié à son appellation fortement connotée, le Cercle des Prolétaires positivistes fonctionne comme un groupe de réflexion et de proposition totalement en phase avec les différents mouvements qui, dans les années 1890, contribuent à l'élaboration de nouveaux modes de représentations du travail* » (*ibid.*, p 57).

⁹⁸² Guillaume CARNINO qui a fait un travail considérable sur cette période en arrive à poser que « *l'enjeu épistémologique majeur de toutes les disciplines savantes consiste désormais à prouver qu'elles sont « scientifiques » sous peine d'être exclues du champ du savoir certain et indubitable : si la philosophie (ou l'ethnologie, ou la sociologie, etc.) n'est pas une science, alors chacun peut se permettre d'avoir une opinion sur le sujet ; si par contre la biologie (ou l'astrophysique, ou l'économie, etc.) se voit auréolée du prestige de la science, alors ses jugements sont l'apanage des seuls élus qui la pratiquent* » (Guillaume CARNINO, *L'invention de « la science » dans le second XIX^e siècle. Épistémologie, technologie, environnement, politique*, thèse pour le doctorat d'histoire, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2011, pp 541-542).

⁹⁸³ *Ibid.*

*Aucun fait dit normal, parce que rendu comme tel, ne peut usurper le prestige de la norme dont il est l'expression, à partir du moment où les conditions dans lesquelles il a été référé à la norme ne sont plus données*⁹⁸⁴.

La recherche scientifique de régularités et de configurations à même de reproduire les mêmes effets, est légitime mais pour le vivant, la volonté de parvenir à produire une connaissance par nature toujours normative, ne doit pas sembler investir l'épistémique en ignorant l'instabilité et la créativité toujours renouvelée qui modifient perpétuellement les conditions de l'activité humaine. Sans cela la connaissance court le risque de dériver vers une idéologie scientifique qui méconnaît son statut idéologique. C'est ce statut qu'il nous semble devoir conférer à la manière dont se construisent certaines démarches scientifiques ayant trait à l'activité humaine⁹⁸⁵. En toute bonne foi et avec la conviction de faire usage de méthodes propres à la science, de savants chercheurs déploient des concepts et discours sur l'humain sans s'interroger sur le mode de production des connaissances qu'ils font émerger.

C'est ce que G. Canguilhem développe lorsqu'il revient plus de trente ans après sur cette notion d'« usurpation » et écrit que « *l'idéologie scientifique occupe une place, même si c'est par usurpation, dans l'espace de la connaissance* »⁹⁸⁶. En effet, même si le statut qu'il donne à l'idéologie scientifique n'est pas négatif et qu'il refuse de la récuser comme « *une fausse science* », c'est dans l'histoire des sciences qu'il souhaite lui donner une place car elle « *a une histoire [...] et trouve une fin, quand le lieu qu'elle occupait dans l'encyclopédie du savoir se trouve investi par une discipline qui a fait la preuve, opérativement de la validité de ses normes de scientificité* »⁹⁸⁷. L'écho est alors important pour qui s'intéresse à la démarche ergologique qui avec le dispositif à trois pôles propose une nouvelle forme de méthodologie scientifique, avec cette idée de G. Canguilhem qui affirme que

l'idéologie scientifique est évidemment la méconnaissance des exigences méthodologiques et des possibilités opératoires de la science dans le secteur de l'expérience qu'elle cherche à

⁹⁸⁴ Georges CANGUILHEM, *Le Normal et le Pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998, p 91.

⁹⁸⁵ Ce qui fait écho à ce qu'écrivait Edgar Morin en 1990 : « *Beaucoup ont longtemps cru et peut-être croient encore que le défaut des sciences humaines et sociales est de ne pouvoir se débarrasser de la complexité apparente des phénomènes humains pour s'élever à la dignité des sciences naturelles qui, elles, posaient des lois simples, des principes simples et faisaient régner l'ordre du déterminisme dans leur conception. Or nous voyons aujourd'hui qu'il y a crise de l'explication simple dans les sciences biologiques et physiques : dès lors, ce qui semblait être les résidus non scientifiques des sciences humaines, l'incertitude, le désordre, la contradiction, la pluralité, la complication, etc., fait aujourd'hui partie d'une problématique générale de la connaissance scientifique* » (Edgar MORIN, *Science avec conscience*, [1982] Fayard, Points, Paris, 1990, p 165).

⁹⁸⁶ Georges CANGUILHEM, *Idéologie et rationalité dans l'histoire des sciences de la vie*, Vrin, Paris, [1977] 1993, p 39.

⁹⁸⁷ *Ibid.*

*investir, mais elle n'est pas l'ignorance, ou le mépris ou le refus de la fonction de la science*⁹⁸⁸.

Il ne faut voir aucune tentative de supplanter ou remplacer les processus de production de connaissances des disciplines académiques constituées, aucune prétention vaniteuse de la démarche ergologique dans cette dénonciation d'« usurpation ». Au contraire, il s'agit de provoquer un choc méthodologique chez les scientifiques qui traitent d'activité humaine, un choc, de nature anthropologique, propre à rendre impérative la nécessité de créer de nouvelles voies et de nouveaux espaces d'échanges entre leurs propres savoirs et ceux dont ils se mettent en charge de conceptualiser l'activité. Pour certains, se sentant déjà dans un certain « *inconfort intellectuel* »⁹⁸⁹ dans leur pratique scientifique, peut-être les plus susceptibles d'être attentifs à la démarche ergologique, il s'agira simplement de prendre connaissance d'un modèle de production de connaissances dont ils partagent déjà plusieurs présupposés théoriques, et souvent un certain nombre de pratiques dans leur activité de recherche, afin de s'en saisir pour l'extrapoler encore.

⁹⁸⁸ *Ibid.*

⁹⁸⁹ Yves SCHWARTZ, « De l'inconfort intellectuel ou : comment penser les activités humaines ? », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 585-633.

3.1 Le scientisme et la première psychologie expérimentale

Dans cette époque du scientisme se développe la première psychologie expérimentale qui à partir de la psychophysique développée par E. H. Weber (1795-1878) puis G. T. Fechner, se divise en deux courants d'expérimentation, préparés par les avancées scientifiques et la division du travail, dans le champ humain de la pratique expérimentale : celui qui de la psychophysologie à la psychotechnique forgera des bases pour la psychologie du travail et des premiers ferments pour l'ergonomie francophone contemporaine ; et le béhaviorisme que nous développerons pas ici⁹⁹⁰. Ces deux courants conduisent de l'idéal expérimental à la

⁹⁹⁰ Malgré l'intérêt qu'il y aurait eu à explorer ce second courant - sur lequel nous ne reviendrons que succinctement avec son évocation par Georges Canguilhem relativement au concept de « milieu » -, qui tente d'exporter le concept expérimental de « condition » dans le champ de la psychologie animale puis y compris dans celui de la psychologie humaine par le béhaviorisme.

Ivan Pavlov (1849-1936) en découvrant les réflexes conditionnels, donne corps à l'idée que les activités psychiques complexes sont le résultat des interactions continues entre l'organisme et son milieu, et ne sont pas d'une autre nature que les actes réflexes qui sont une réponse de l'organisme à un agent extérieur. Puis s'appliquant à l'humain et s'écartant du schéma élémentaire pavlovien, les psychologues béhavioristes américains tentent développer des procédures expérimentales, à partir des travaux de Edward Thorndike (1874-1949), afin d'expliquer, schématiquement, que tous les modes comportementaux sont codés. L'hypothèse béhavioriste ne voulait retenir à titre d'explication que des variables observables (*stimulus*-réaction) mais certains chercheurs comme Edward Chace Tolman (1886-1959) furent néanmoins conduits à admettre des « variables intermédiaires » ou « latentes » correspondant à des dispositions, par principe inobservables. La recherche d'unité dans les comportements du béhaviorisme fait qu'il peut être assimilé à une psychophysique moderne, ce que pourrait sous-entendre Georges Canguilhem lorsqu'il note que dans sa psychologie béhavioriste, Edward Chace Tolman conçoit « sous la forme d'un rapport de fonction à variable [...] les relations de l'organisme et du milieu » (Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 133). Les développements de Burrhus Frederic Skinner (1904-1990) sur le « conditionnement opérant » dit « *respondent* » par son auteur ont radicalisé cette doctrine en appliquant la théorie du *stimulus*-réponse aux phénomènes introspectifs, qu'il considérait comme des comportements soumis aux mêmes types de déterminismes que les autres et accessibles à l'analyse expérimentale, malgré la forme d'action du sujet sur le milieu de sa conceptualisation puisque la réponse du sujet est la « *condition du renforcement* [...] alors que dans la procédure pavlovienne, il se borne à le subir en s'y adaptant, sans le modifier d'aucune sorte » (Marc RICHELLE, « Conditionnement », *Encyclopaedia Universalis*, tome 6, Paris, 1996, p 330). Cette conception fonctionnelle de l'organisme comme inséré dans un rapport rendu univoque entre les conditions et le milieu dont Georges Politzer a pointé la responsabilité en disant que « le béhaviorisme supprime l'énigme de l'homme » (Georges POLITZER, *Critique des fondements de la psychologie*, [1928] PUF, Paris, 2003, p 246) a développé une ambiguïté quant au caractère déterministe, possiblement entièrement déterminable, conditionnable de l'activité humaine.

Par conséquent, le développement concomitant de cette autre branche de la psychologie expérimentale a un rapport distant avec les problématiques du monde industriel et ses exigences productives, par ailleurs le béhaviorisme n'a pas une influence directe sur l'élaboration des principes de F.W. Taylor puisqu'il est postérieur à la conception de sa méthode, cependant il apparaît comme un courant supplémentaire de la méthode expérimentale appliquée à l'activité humaine qui est venu renforcer la vision déterministe des « conditions de travail » et leur rationalisation possible. En effet, la reproduction de schèmes d'activité identiques grâce à des *stimuli* maîtrisés a pu amener à croire à la possible détermination voire au conditionnement total de l'activité. La forme de conditionnement proposée par la maîtrise des conditions assurant la prévisibilité de l'expérience est ce qui a été retenu du béhaviorisme par le sens commun, ce qui ne contrecarrerait pas l'idée générale d'une organisation du travail pilotée en surplomb pour faire produire des « moteurs humains » (pour reprendre la métaphore productiviste utilisée par Frederick Winslow Taylor et que Anson Rabinbach a utilisée en titre de son

psychologie humaine et plus généralement à l'activité humaine. D'où la diffusion vers le champ du social et de l'humain, prolongé sur le champ du travail avec une extrapolation de l'expérimentalisme qui trouvera son point culminant lorsque F. W. Taylor (1856-1915) fondera les principes de l'Organisation Scientifique du Travail.

En effet, il ne faut pas s'arrêter au taylorisme comme à un rapport de pouvoir intégré dans le cadre de la subordination et à l'acceptation de nouvelles conditions normatives laissant moins de marges de manœuvre aux individus. Les conceptions du taylorisme et de la rationalisation du travail qui suivra, ne se veulent pas seulement scientifiques, elles tentent de l'être, étayées par un nouveau « *paradigme positiviste* » appliqué au travail⁹⁹¹, qui proposera avec la psychotechnique⁹⁹², dans la période de diffusion du taylorisme, une application pratique de la méthode expérimentale dans les lieux de production.

3.1.1 Aux origines de la psychologie expérimentale, la psychophysique

I. Dupéron, philosophe, dans le livre issu de son travail de thèse, note que la publication en 1860 des *Elemente der Psychophysik* par G. T. Fechner, ouvrage fondamental pour la discipline psychophysique qu'il entendait fonder, « *est considérée par la plupart des historiens des sciences comme l'acte fondateur qui a donné naissance à la psychologie expérimentale* »⁹⁹³.

Pour qui s'intéresse comme nous le faisons aux rapports entre les conditions du milieu et l'agir humain, la manière dont G. T. Fechner s'interroge sur la quantification des relations

ouvrage : Anson RABINBACH, *Le moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*, [1992] La Fabrique, Paris, 2004).

⁹⁹¹ Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, chapitre II, pp 123-190.

⁹⁹² Eric Geerkens et Aimée Moutet la définissent comme « *l'ensemble de méthodes psychologiques utilisées dans les transports et l'industrie pour sélectionner ou orienter le personnel en fonction des caractères du poste de travail et des aptitudes des postulants* », ces méthodes apparaissent dès 1908 et « *se sont développées dans l'entre-deux-guerres et surtout au cours de trente glorieuses selon trois orientations* » données par Henri Laugier, Jean-Marie Lahy et Alfred Carrard (Eric GEERKENS, Aimée MOUTET, « La rationalisation en France et en Belgique dans les années 1930 », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2007, n° 112, p 77).

⁹⁹³ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 5. La chercheuse précise en note que « *la plupart du temps, on considère également que W. Wundt [1832-1920] partage avec Fechner la paternité de la psychologie expérimentale, Wundt ayant conçu la tâche de cette discipline dans toute son ampleur véritable et lui ayant donné un statut institutionnel en la faisant entrer à l'université* ».

entre stimulus et sensation apparaît aux racines de la manière scientiste dont la problématique a pu se poser par la suite.

Il faut d'abord souligner que l'ambition de ce physicien qui se veut également « *pleinement philosophe* » est de sauver ses contemporains « *de la menace d'un matérialisme qui évacuerait toute espèce de référence à l'esprit* ». Pour répondre à cette « *véritable mission intellectuelle* »⁹⁹⁴ de laquelle il se sent investi, sa « *quête spirituelle* »⁹⁹⁵ va trouver une voie épistémologique dans un « *quasi phénoménalisme* » c'est-à-dire une conception proprement fechnerienne des rapports entre l'esprit et le corps dont la simplicité lui permet de répondre à son ambition : « *constituer une ontologie qui ne soit en aucune façon une métaphysique et s'enracine uniquement dans la seule expérience* »⁹⁹⁶. Par conséquent, cette volonté de mesure est plus liée à « *un questionnement sur le statut ontologique de l'âme [...] qu'à un réductionnisme physicaliste* »⁹⁹⁷.

Malgré l'aspect très mathématique de son ouvrage principal, l'idée de G. T. Fechner est de quantifier l'effet de conditions expérimentales sur des sensations c'est-à-dire de fournir une loi mathématique pour exprimer scientifiquement le ressenti des sujets. C'est cette ambition qui explique que la mesure des phénomènes psychiques par la seule sensation apparaît la seule voie possible pour G. T. Fechner : « *la sensation, n'est pas seulement le phénomène psychique isolable, mais donne aussi l'avantage d'avoir un élément de l'équation connu et mesurable, tel que l'est le stimulus externe qui la provoque* »⁹⁹⁸. Ce qui pour nous est la condition issue du milieu est donc maîtrisée en s'en tenant là.

Pendant la période entre 1851 et 1860, G. T. Fechner découvre les travaux expérimentaux du médecin E. H. Weber sur la physiologie de la sensation et la méthode qu'il a développée qui consiste à mesurer « *la distance la plus faible qui doit exister entre deux pointes mousses simultanément appliquées sur la peau pour que l'on puisse distinguer deux contacts ; si la distance est moindre, on ne sent plus qu'un contact* »⁹⁹⁹. E. H. Weber a étudié les plus petits

⁹⁹⁴ *Ibid.*, p 6.

⁹⁹⁵ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 50.

⁹⁹⁶ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 7.

⁹⁹⁷ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 49.

⁹⁹⁸ *Ibid.*, p 50.

⁹⁹⁹ Marcel FOUCAULT, *La psychophysique : thèse pour le doctorat ès lettres*, Alcan, Paris, 1901, p 30. Cité par Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-*

accroissements d'intensité perceptibles en faisant varier le stimulus « *dans un rapport identique avec le stimulus de départ* »¹⁰⁰⁰ et en a tiré une règle générale assez vérifiable intuitivement selon laquelle des « *différences égales de sensations correspondent à des rapports égaux des excitations correspondantes* »¹⁰⁰¹.

C'est de cette règle de E. H. Weber que G. T. Fechner va tirer « *une formule mesure de la sensation* »¹⁰⁰², la loi dite de Fechner mathématise les rapports entre les conditions, c'est-à-dire les stimulus sensoriels, et les perceptions des sujets en stipulant « *qu'il existe une corrélation mathématique entre l'énergie d'un stimulus sensoriel et l'intensité de la sensation que ce stimulus induit – plus précisément, l'intensité de la sensation serait le logarithme de l'énergie du stimulus* »¹⁰⁰³.

C'est ce passage à une formule mathématique qui mesure l'intensité de la sensation qui ne sera pas admis par H. Bergson (1859-1941). S'il accepte les conclusions de E. H. Weber pour lesquelles il ne s'agit pas « *de mesurer la sensation, mais seulement de déterminer le moment précis où un accroissement d'excitation la fait changer* »¹⁰⁰⁴, il réfute la possibilité de mesurer l'intensité d'une sensation. En effet, pour H. Bergson, « *toute la psychophysique est dans ce passage* »¹⁰⁰⁵ d'une intuition sensorielle commune dont l'expérience est assez banale à une loi mathématique formelle et définie. D'abord le fait que G. T. Fechner introduise « *la mesure en psychologie* » suppose de rendre possible l'égalité et l'addition de deux sensations or déjà « *on ne voit pas d'abord comment deux sensations seraient égales* »¹⁰⁰⁶. De plus, l'erreur de G. T. Fechner est d'avoir « *cru à un intervalle entre deux sensations successives S et S', alors que de l'une à l'autre il y a simplement passage, et non pas différence au sens arithmétique du mot* »¹⁰⁰⁷. Quelques pages auparavant, H. Bergson a déjà expliqué que si formellement nous nous représentons les « *notes successives comme des points de l'espace qu'on atteindrait l'un après l'autre par des sauts brusques, en franchissant chaque fois un intervalle*

1920), thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 51.

¹⁰⁰⁰ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 55.

¹⁰⁰¹ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 51.

¹⁰⁰² Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 56.

¹⁰⁰³ *Ibid.*, p 5.

¹⁰⁰⁴ Henri BERGSON, *Essai sur les données immédiates de la conscience*, [1889] PUF, Paris, 1993, p 45.

¹⁰⁰⁵ *Ibid.*, p 46.

¹⁰⁰⁶ *Ibid.*, p 47.

¹⁰⁰⁷ *Ibid.*, p 50.

vide qui les sépare : et c'est pourquoi vous établissez des intervalles entre les notes de la gamme »¹⁰⁰⁸, la sensation du son ne marque pas ces sauts entre intervalles qui s'ils peuvent être quantifiés par les physiciens avec la mesure des vibrations ne peuvent pas l'être pas en terme d'intensité de la perception sensorielle.

La conception à la fois métaphysique et mathématique de G. T. Fechner explique qu'il ne soit pas gêné par le « *nombre infini de corrections mathématiques* » qu'il doit introduire pour faire « *adhérer le principe* » de sa loi à ses observations¹⁰⁰⁹. Alors qu'il maîtrise le stimulus externe qu'il produit, il ne s'interroge pas sur l'impossibilité de parvenir à la maîtrise des mesures de la perception et sur leur instabilité permanente alors même qu'elle l'empêche de forger la validité de ses expériences, pourtant nombreuses. I. Dupéron note qu'en raison de cette volonté de G. T. Fechner de mener de nombreuses expériences, la publication des *Elemente der Psychophysik* n'intervient qu'en 1860 alors que neuf ans auparavant l'essentiel des thèses qu'il y développe quant au principe d'une psychologie mathématique figuraient déjà dans l'appendice de *Zend-Avesta*¹⁰¹⁰. Il considère la loi qu'il vérifie « *comme une sorte de théorie de la sensation pure, laquelle ne se vérifierait jamais parfaitement dans la réalité à cause de toutes les perturbations qui agissent sur l'action perceptive* »¹⁰¹¹. Tant que la sensation ne peut pas être « *épurée de toute perturbation externe* »¹⁰¹² malgré des conditions fournies qui sont absolument maîtrisées, il considère comme normal de ne pas parvenir à établir la reproductibilité du principe.

La perturbation externe à laquelle il est confronté lors de ses expériences est celle de la modification de l'état du sujet qui fait varier le seuil à partir duquel les sensations sont perçues, malgré un stimulus externe identique. Confronté à ce phénomène, il attribue ces variations à « *diverses causes physiologiques* » telles que la fatigue, l'exercice et l'habitude » et les interprète toujours comme des perturbations¹⁰¹³. La variation de perception

¹⁰⁰⁸ *Ibid.*, p 33.

¹⁰⁰⁹ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, pp 51-52.

¹⁰¹⁰ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 17. La référence complète de l'ouvrage auquel il est fait référence est : Gustav Theodor FECHNER, *Zend-Avesta oder über die Dinge des Himmels und des Jenseits*, 2 tomes, L. Voss, Leipzig, 1851.

¹⁰¹¹ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 52.

¹⁰¹² *Ibid.*

¹⁰¹³ *Ibid.*

du sujet dans la réception du stimulus comme condition créée toujours à l'identique pour générer la sensation, ne remet pas en cause l'équation de sa loi.

Dans cette fondation du parallélisme psychophysiologique qui scinde les êtres vivants entre corps et esprit, « *deux substances fondamentalement différentes* »¹⁰¹⁴, au nom de « *l'existence de deux points de vue relatifs l'un à l'autre* », l'un interne, accessible seulement à soi, l'autre externe que le sujet peut avoir sur autrui¹⁰¹⁵, la psychophysique externe est destinée à être complétée par une psychophysique interne. Il commence par l'externe car « *seule celle-ci peut donner lieu à un test empirique direct – qui aura pour effet de soumettre indirectement en même temps la psychophysique interne au tribunal de l'expérience* »¹⁰¹⁶. Cela revient à dire que ce qui se présente comme un point inachevé de son épistémologie est ce qui aurait permis à la psychophysique « *d'atteindre son aboutissement et de [...] parvenir à la compréhension quantitative des rapports psycho-cérébraux* »¹⁰¹⁷ c'est-à-dire de « *fournir à la psychologie un fondement mathématique* »¹⁰¹⁸. En se référant à la critique de H. Bergson, cela laisse un certain nombre de points inachevés pour permettre réellement à G. T. Fechner de faire de la psychophysique une science, c'est d'ailleurs cette découverte de la notion de seuil perceptif « *qui marquera d'une certaine façon le passage de la psychophysique à la psychophysiologie* »¹⁰¹⁹.

¹⁰¹⁴ Gustav Theodor FECHNER, *Zend-Avesta oder über die Dinge des Himmels und des Jenseits*, tome 2, L. Voss, Leipzig, 1851, p 135 cité par Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 21.

¹⁰¹⁵ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 20.

¹⁰¹⁶ *Ibid.*, p 51.

¹⁰¹⁷ *Ibid.*

¹⁰¹⁸ Gustav Theodor FECHNER, *Elemente der Psychophysik*, tome 1, Breitkopf & Härtel, Leipzig, 1860, p 11, cité par Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 51.

¹⁰¹⁹ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 52.

3.1.2 La psychotechnique : une discipline née de la problématique de l'usure posée par les conditions du travail humain

La psychotechnique, discipline naissante au début du XX^e siècle apparaît avec un double héritage : d'abord celui bien antérieur des travaux de G. T. Fechner mais également en France d'un héritage qui recoupe partiellement le premier, issu de la physiologie et de la psychophysiologie, peut-être en raison de la formation médicale de la plupart de ses initiateurs - à l'exception de J.-M. Lahy (1872-1943) - alors que la physiologie était exclusivement enseignée en faculté de médecine¹⁰²⁰.

Pour notre recherche qui ne vise pas à retracer l'histoire des fondements d'une science du travail¹⁰²¹ mais qui veut plus modestement ici identifier la problématique de cette mise en science des conditions de l'activité humaine par ce courant de la psychologie expérimentale, nous allons nous intéresser à ce moment particulier de l'histoire des sciences, celui de la psychotechnique, discipline précurseur de l'ergonomie contemporaine francophone¹⁰²².

¹⁰²⁰ Sur ce point que nous ne développerons pas, nous renvoyons à Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes »*. *Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, pp 135-136. Il explique notamment les « recherches sur les efforts musculaires liés au travail » menées en France à partir de 1870 par Etienne-Jules Marey (1830-1904) et Auguste Chauveau (1827-1917) qui s'inscrivaient « dans le sillage d'une science du travail plus ancienne » qui remontait aux travaux de Lavoisier sur la respiration animale à la fin du XVIII^e siècle (sur ces points, il renvoie à Maurice REUCHLIN, « L'étude scientifique du travail humain. Aspects de l'évolution des idées et des méthodes », *Journal de psychologie normale et pathologique*, 1955, vo 52, pp 136-155 ; François VATIN, *Le travail, sciences et société*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 1999).

¹⁰²¹ Ce travail vient d'être mené brillamment par Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013. Il y met notamment en évidence entre 1890 et 1930, la fondation d'une « véritable science du travail » que certains auteurs n'hésitaient pas à appeler ergologie » (*ibid.*, p 12), science psychophysiologique dont il retrace les enjeux. Pour un lexique des différentes disciplines de la psychologie : psychophysiologie, psychotechnique, psychologie industrielle, etc., voir Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes »*. *Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, annexe 8, pp 581-582.

¹⁰²² Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, pp 3-36.

Le développement d'une gestion des personnes et des conditions du travail : politique et organisation du travail

La psychotechnique se développera essentiellement dans l'entre-deux guerres avec J.-M. Lahy comme « *figure de proue* »¹⁰²³ sous l'effet de la pression des

*tâches considérables pour la reconstruction [qui] incitent à rendre plus productive, en la rationalisant, la gestion des personnes. Par les espoirs et surtout les craintes qu'elle suscite, la révolution soviétique stimule les tendances réformatrices dans le domaine de l'organisation du travail*¹⁰²⁴.

Dans une industrie où la division du travail rend chaque tâche assez délimitée sur un poste, cette discipline offre des méthodes pour placer de manière optimale c'est-à-dire en fonction des conditions recensées du poste, les personnes catégorisées fonctionnellement comme les plus adaptées pour le processus productif scientisé. En 1920, l'Association internationale de psychotechnique la définira comme « *l'application des méthodes de la psychologie expérimentale à la poursuite des fins pratiques dans toutes les sphères de la vie humaine, individuelle et sociale* »¹⁰²⁵ puis H. Piéron (1881-1964) la définira comme « *la discipline qui régit l'application aux problèmes humains de la psychophysiologie par l'emploi d'un certain nombre de méthodes rigoureusement scientifiques et principalement des méthodes psychométriques* »¹⁰²⁶.

J.-M. Lahy est l'élève de E. Toulouse (1865-1947) qui militait depuis le début du siècle pour que le travail ne se déroule plus « *dans les conditions les plus grossièrement empiriques* »¹⁰²⁷ qu'en tant que médecin, il considère avec un point de vue hygiéniste comme un gâchis humain :

Voici donc le bilan du travail tel qu'il est actuellement organisé. Pour notre seul pays, des milliers d'êtres humains qui avortent au seuil de la vie, des milliers d'autres nés dans de misérables conditions biologiques, des milliers de jeunes gens prématurément fatigués par le travail de l'usine et ne pouvant pas devenir des citoyens complets, des milliers d'hommes robustes inutiles ou tués dans des accidents dans un moment d'inattention amené par la

¹⁰²³ Catherine TEIGER, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, p 75.

¹⁰²⁴ Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 106.

¹⁰²⁵ Henri PIERON, « La psychotechnique », *Encyclopédie française*, tome VIII, *La vie mentale*, 1938. Cité par Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 96.

¹⁰²⁶ *Ibid.*, p 96.

¹⁰²⁷ Edouard TOULOUSE, « Les règles du travail », *Le Journal*, 20 septembre 1903. Cité par Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 97.

*fatigue, des milliers de travailleurs usés avant le terme ordinaire de l'activité et rejetés hors du champ du labeur, désormais inutiles et improductifs*¹⁰²⁸.

E. Toulouse développe sa conception d'une « biocratie » dont la « matrice » est le travail et son organisation sociale¹⁰²⁹ :

*Pour donner à l'ouvrier une mentalité plus haute, pour lui inspirer le désir d'une conduite plus sage et plus ordonnée, pour lui inculquer un plus grand sentiment de respectabilité, qui entraînera le goût d'une vie familiale et extérieure plus affinée, il faut agir sur lui par le dehors. Que l'atelier devienne plus propre et même un peu luxueux – ce qui le rendra plus sain – qu'une discipline plus éclairée force les travailleurs à accomplir leur tâche dans une tenue plus correcte – et plus saine encore*¹⁰³⁰.

Cette action sur les conditions de travail par l'extérieur de l'individu doit se fonder sur des mesures précises des éléments physiologiquement nécessaires en fonction de l'activité humaine :

*Pour organiser cette tâche... je ne vois qu'un moyen, le seul qui ait donné partout des résultats féconds, l'application d'une méthode d'étude vraiment scientifique. Il ne s'agit pas de prôner des réformes sociales plus ou moins séduisantes en théorie mais qui n'ont que la valeur de simples croyances, si elles ne reposent pas sur une étude rationnelle, - ni de s'opposer systématiquement à tout changement dans des craintes tout aussi instinctives. La recherche de la vérité doit être moins sentimentale*¹⁰³¹.

Pour ce faire, E. Toulouse demande la création d'un grand « Laboratoire du travail » et propose d'y associer les ouvriers, A. Imbert (1850-1922) défend des positions similaires¹⁰³². L'étude des questions qui devraient être à l'étude dans ce laboratoire sont centrées sur les conditions de travail relativement aux périodes de travail et de repos, de « *définition des conditions de travail pour les femmes et les enfants* », de prévention des accidents, d'« *étude*

¹⁰²⁸ *Ibid.*, pp 96-97.

¹⁰²⁹ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 225.

¹⁰³⁰ Edouard TOULOUSE, « Les ouvriers », *Le Journal*, 19 octobre 1903. Cité par Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 97.

¹⁰³¹ Edouard TOULOUSE, « La crise du travail », *Le Journal*, 19 mai 1905. Cité par Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 99.

¹⁰³² Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 102. Sur la conception que se fait Armand Imbert de cette participation ouvrière, voir Thomas LE BIANIC, François VATIN, « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2007, n° 111, pp 14-16 : « Imbert ne conçoit [...] pas l'intervention de l'expertise scientifique selon le modèle philanthropique classique où l'ouvrier est considéré comme un être psychologiquement mineur, ayant une fausse conscience de ses intérêts, et que le bienfaiteur éclairé doit d'abord rééduquer. Selon cette représentation, qui débouche, chez les médecins hygiénistes comme chez les ingénieurs leplaysiens, sur une prophylaxie sociale dans l'espace domestique ouvrier, il faudrait protéger l'ouvrier, d'abord contre lui-même et ses mauvais penchants (alcoolisme, sexualité). A contrario, Imbert souligne que « l'indifférence presque hostile » avec laquelle cette « médecine sociale » a été reçue dans les milieux syndicalistes vient de ce que ceux-ci récusent le postulat selon lequel les causes principales de la morbidité ouvrière seraient à chercher dans les conditions de vie hors-travail (logement, alcoolisme), car elles résident selon eux dans le travail lui-même (« surmenage ») et dans la faiblesse des salaires (Armand IMBERT, « L'étude scientifique expérimentale du travail professionnel », *L'Année psychologique*, 1907, pp 245-246) ».

des conséquences des dispositions légales concernant les conditions de travail », de détermination des aptitudes nécessaires pour chaque profession, de « *détermination du salaire minimum qui doit être faite à l'aide de données physiologiques* »¹⁰³³. Cette idée reviendra dans les recherches de A. Imbert qui en 1907 fait des expériences sur la corrélation entre la dépense énergétique et le niveau de salaire d'après l'analyse du travail des femmes à la coupe des sarments de vigne¹⁰³⁴.

Ce laboratoire ne sera pas créé « *mais les recherches projetées seront soutenues* » à partir de 1906 par R. Viviani (1863-1925), ministre du ministère nouvellement créé par G. Clémenceau, celui du travail et de la prévoyance sociale, et par le directeur de l'Office du travail, A. Fontaine (1860-1931), soutien qui « *sera à l'origine d'une des premières études de psychologie du travail* » - ou d'ergonomie – par J.-M. Lahy sur les linotypistes¹⁰³⁵ dans laquelle il cherchera à souligner « *les facteurs psychologiques de la fatigue* »¹⁰³⁶ et soulignera écrit-il « *qu'un travail est d'autant plus nocif qu'il est monotone et assujettissant* »¹⁰³⁷. Cette participation financière de l'Etat dans les recherches sur les effets des conditions du milieu sur les individus apparaît comme une des premières formes d'intervention directe de la puissance publique sur la question. Le ministère confiera également « *une mission d'étude sur « les actions de la lumière sur les êtres vivants* » à J. Amar (1879-1935) qui montera un laboratoire à la prison de Biskra en Algérie où il restera quatorze mois en 1907 et 1909, lieu où il pouvait disposer de sujets d'étude sans être limité dit-il « *ni par leur mauvaise volonté ni par leur faiblesse numérique* »¹⁰³⁸ !

¹⁰³³ Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 102.

¹⁰³⁴ Sa théorie du salaire combine cependant ce « *point de vue énergétiste* » avec le point de vue « *socio-économique* », voir Thomas LE BIANIC, François VATIN, « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2007, n° 111, p 13.

¹⁰³⁵ Jean-Maurice LAHY, « Recherches sur les conditions de travail des ouvriers typographes composant à la machine dite du linotype », *Bulletin de l'Inspection du travail et de l'hygiène industrielle*, 1910, n° 1-2, pp 45-103. Cité par Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 103.

¹⁰³⁶ Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 23.

¹⁰³⁷ Jean-Maurice LAHY, « Recherches sur les conditions de travail des ouvriers typographes composant à la machine dite du linotype », *Bulletin de l'Inspection du travail et de l'hygiène industrielle*, 1910, n° 1-2, p 98. Cité par Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 23.

¹⁰³⁸ Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, pp 14-16. Il tirera notamment de ces expériences une conception raciste du rendement au travail qu'il différencie selon l'origine des populations géographiques qu'il étudie. Nous ne développerons pas ces propos nauséabonds que Georges Ribeill cite dans son article mais qui renvoient à la place assignée aux individus selon leur condition sociale, élément à relier au concept de « conditions de travail » comme nous le verrons dans notre section 3.5.1.

Le programme psychotechnique de E. Toulouse¹⁰³⁹ se présente comme une alternative au communisme par la possibilité de fonder scientifiquement les conditions de travail relatives au niveau de salaire, aux aptitudes nécessaires pour chaque travailleur selon sa profession, à la durée optimale de travail pour chaque activité, aux congés, etc. La psychotechnique apparaît donc un « *programme social* » qui s'engage à améliorer « *les conditions de reproduction de la société* »¹⁰⁴⁰ car les dimensions du travail sont multiples et s'appliquent sur l'ensemble de la vie :

*Le programme psychotechnique d'Édouard Toulouse est une utopie sociale qui se présente comme un communisme rationnel. Il trace les contours d'une société justement hiérarchisée où les inégalités sont réduites et fondées uniquement sur la valeur biologique des individus. Dans la société biocratique, chacun est à sa place et il n'y a ni regrets ni désirs de changement ; le chômage n'existe pas, il n'y a plus de question sociale*¹⁰⁴¹.

Par conséquent c'est par l'activité que se fait la sélection rationnelle des individus et c'est au travers de cette activité de sélection rationnelle que se manifestent et se développent leurs « *capacités adaptatives* » aux conditions du milieu¹⁰⁴². Comme dans la réflexion sur la division du travail, les individus en tant que personnes paraissent ignorés au profit d'un intérêt supérieur pour la nation.

En effet, les politiques et le gouvernement se sont très tôt préoccupés de l'organisation du travail ouvrier relativement à la question sociale, comme nous l'avons vu avec L. Blanc puis R. Viviani et A. Fontaine. Cette préoccupation n'est pas seulement partagée par les socialistes et gagne les radicaux. Le 16 février 1911, M.-L. Faure (1850-1919), ministre du gouvernement de Aristide Briand, « *annonce à la Chambre des députés qu'il consacrera une somme de 4000 francs à des subventions en vue de recherches relatives à l'étude expérimentale du travail ouvrier* »¹⁰⁴³, soit environ 13200 euros d'aujourd'hui. La dimension

¹⁰³⁹ Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, pp 104-111.

¹⁰⁴⁰ Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 225.

¹⁰⁴¹ Michel HUTEAU, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002, p 111.

¹⁰⁴² Marco SARACENO, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013, p 225. Marco Saraceno souligne que E. Toulouse « *conçoit donc l'eugénisme d'un point de vue humaniste : c'est l'homme, avec sa science et sa technique qui modifie son évolution selon un projet politique et qui, en ce sens, se produit en tant qu'homme* ».

¹⁰⁴³ Hugues et Janine MONOD, « Jules Amar (1879-1935). A propos d'un centenaire », communication présentée à la séance du 24 mars 1979 à la Société française d'histoire de la médecine, p 230 [en ligne]. Disponible sur

politique des conditions de travail apparaît alors s'amarrer sur la dimension scientifique qui commence à leur être conférée.

Car cette préoccupation politique de conditions plus humaines pour l'organisation du travail ouvrier semble pouvoir trouver une réponse avec la psychotechnique, sans que nul ne trouve à redire sur le caractère homogène dans lequel elle tend à englober les individus. Bien plus tard, en 1929 alors que la discipline est en plein développement, aux Semaines Sociales de France, P. Devinat, alors directeur de l'Institut d'Organisation Scientifique du Travail (IOST), et politiquement étiqueté radical, en appelle à la psychotechnique, comme « *science du travail* » à même de contrebalancer les effets négatifs de l'OST¹⁰⁴⁴. Cet aspect divise les politiques mais également les savants.

En effet, avec la diffusion française du taylorisme, ces « *précurseurs de l'ergonomie moderne* »¹⁰⁴⁵ vont marquer de profondes divergences entre eux de par leur abord du taylorisme et « *leur réseau de relations sociales et politiques* ».

Ce réseau apparaît tourné vers « *les industriels et ingénieurs tayloriens* »¹⁰⁴⁶ pour les premiers, qui à l'instar de J. Amar qui crée en 1913 le Laboratoire de recherches sur le travail professionnel au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), soutenu pour en obtenir la direction par H. Le Chatelier, diffuseur de conviction du taylorisme en France et membre de « *l'influente commission appointée par le ministère du Travail pour former ce laboratoire* »¹⁰⁴⁷. Les seconds, plus à gauche sur l'échiquier politique, coopèrent « *ouvertement avec le mouvement ouvrier, que ce soit le syndicalisme (Armand Imbert) ou le socialisme (Jean-Maurice Lahy, qui est de surcroît franc-maçon)* ».

Comme le souligne P. Fridenson, historien, ces éléments aboutissent sur une divergence fondamentale quant à la manière de produire des connaissances sur le travail avec des « *différences de position scientifiques : Amar et Frémont*¹⁰⁴⁸, privilégient le travail

<<http://www.biusante.parisdescartes.fr/sfhtm/hsm/HSMx1979x013x003/HSMx1979x013x003x0227.pdf>> (consulté le 12.6.13).

¹⁰⁴⁴ Paul DEVINAT, « L'organisation scientifique du travail », Semaines Sociales de France, *Les nouvelles conditions de la vie industrielle*, XXI^{ème} session, Besançon, Chronique sociale de France, Lyon, 1929, p 192 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5774118w>> (consulté le 28.02.2013).

¹⁰⁴⁵ Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 4.

¹⁰⁴⁶ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, p 1049.

¹⁰⁴⁷ Anson RABINBACH, *Le moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*, [1992] La Fabrique, Paris, 2004, pp 399-400.

¹⁰⁴⁸ Sur Charles Frémont (1855-1930), voir Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, pp 18-20.

expérimental en laboratoire, Lahy et Imbert se déplacent sur le terrain, mènent des enquêtes dans les entreprises et coopèrent avec l'Office puis le Ministère du Travail »¹⁰⁴⁹.

La possible résolution de la question sociale par la science

Cette « *première phase de la physiologie industrielle et de la psychologie appliquée* » est marquée par des débats qui divisent ces précurseurs sur des points qui semblent inspirer les deux courants de travaux que présentera l'ergonomie contemporaine entre expérimentalisme et terrain. En effet pour trouver la voie d'une sortie des antagonismes de classe, il s'agit pour A. Imbert d'essayer de collaborer avec les travailleurs « *par l'observation directe du travail* » et leur écoute, afin de « *préparer, le cas échéant, l'acceptation d'un arbitrage scientifique désintéressé* »¹⁰⁵⁰ ; pour J. Amar, ses « *travaux visent la réalisation d'une collaboration entre le système Taylor et l'industrie dans le but de développer l'« efficacité sociale »* »¹⁰⁵¹ : aux « *conditions optima* » définies par le système de F. W. Taylor, J. Amar veut simplement ajouter le point de vue physiologique car dit-il « *le savant américain n'avait pas les moyens d'apprécier le degré de fatigue, de connaître la vitesse, le rythme, l'effort qui, pour un travail maximum, n'exigent que la plus petite dépense d'énergie* »¹⁰⁵². La manière même de construire la phrase semble déjà minimiser l'énergie dépensée par les individus au travail tout en maximisant la quantité de travail à produire.

J.-M. Lahy, virulent critique de F. W. Taylor et de ses prétentions scientifiques n'est pas exempt d'une certaine ambivalence¹⁰⁵³ car il partage le but ultime de F. W. Taylor « *sinon ses idées et ses méthodes sociales : la réduction du mouvement inutile, la standardisation des tâches, l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise* »¹⁰⁵⁴.

¹⁰⁴⁹ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, p 1049. Patrick Fridenson est ici dans les pas de l'article de Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 14 et pp 31-33.

¹⁰⁵⁰ Thomas LE BIANIC, François VATIN, « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2007, n° 111, p 16.

¹⁰⁵¹ Anson RABINBACH, « Entre psychotechnique et politique : la psychologie industrielle dans l'Allemagne de Weimar », in Yves COHEN, Rémi BAUDOUÏ (coord.), *Les chantiers de la paix sociale (1900-1940)*, ENS éditions Fontenay/Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses, 1995, p 128. La citation est de Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, pp 3-36.

¹⁰⁵² Jules AMAR, « La machine humaine et l'organisation scientifique du travail » in François VATIN, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990, pp 157-158.

¹⁰⁵³ Anson RABINBACH, *Le moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*, [1992] La Fabrique, Paris, 2004, pp 403-409.

¹⁰⁵⁴ *Ibid.*, p 408. Voir également notre note 1087 sur la méthode de chronométrage que propose Jean-Maurice Lahy comme alternative à celle de Frederick Winslow Taylor.

C'est pourquoi, au-delà de ces divergences, T. Le Bianic, sociologue, voit une « *position [qui] doit donc être davantage comprise sous le signe de cette « biopolitique » qu'ils appellent de leurs vœux, que sous celui d'une recherche de profits ou d'un monopole économique* »¹⁰⁵⁵ comme ce sera le cas outre-Atlantique. Cette analyse de la psychotechnique en terme foucaaldiens¹⁰⁵⁶ se rapproche de la nôtre au sens d'une tentative de prise de pouvoir sur les individus par l'aménagement « scientifique » des conditions de l'activité humaine, tentative qui cependant se fait à un niveau très général et qui même décliné localement, ne reflète pas les résistances souterraines et singulières qui ont dû être rencontrées dans l'activité.

T. Le Bianic relève que compte-tenu de la « *structure industrielle française et de la faiblesse des grandes organisations industrielles avant 1914, le recrutement s'opérait essentiellement par le jeu de la « main chaude » du marché* » c'est-à-dire non d'une main invisible théorisée par A. Smith mais au contraire selon une pratique contextualisée qui préserve « *le pouvoir discrétionnaire du petit patron ou du contremaître* »¹⁰⁵⁷ et qui reflète le refus du monde ouvrier français du XIX^e siècle de se laisser enfermer dans les disciplines d'usine bien décrites par M. Foucault.

Il y voit la raison pour laquelle la psychotechnique en France, à la différence des Etats-Unis et de l'Allemagne, ne « *naîtra pas du problème de recrutement au sein des grandes industries, mais davantage des problèmes posés par la « question sociale » et de la nécessité d'arbitrer de manière neutre et scientifique dans les conflits capital et travail* »¹⁰⁵⁸. D'un point de vue épistémologique, cette approche française différenciée de ceux qui seront désignés comme les précurseurs de l'ergonomie contemporaine francophone, montre l'approche toujours historiquement située des constructions disciplinaires malgré leur volonté de désadhérence conceptuelle des milieux de vie dans lesquelles elles se forgent.

¹⁰⁵⁵ Thomas LE BIANIC in *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, p 127.

¹⁰⁵⁶ Michel FOUCAULT, *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France. 1978-1979*, Gallimard Seuil, Paris, 2004.

¹⁰⁵⁷ Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, p 128. Dans le même sens, le chercheur, en se référant aux travaux de Bernard Mottez (Bernard MOTTEZ, *Systèmes de salaire et politiques patronales : essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, éditions du CNRS, Paris, 1966), relève également la persistance marquée du système du marchandage en France jusqu'à la fin du XIX^e siècle malgré son interdiction par les révolutionnaires de 1848 et y voit pour les ouvriers le « *moyen de préserver une organisation corporative et d'éviter l'enfermement dans des organisations de travail trop rigides ; les patrons de leur côté se débarrassent des questions d'organisation du travail et notamment de recrutement, de licenciement et de contrôle, qui sont laissées à la discrétion du marchandeur* » (Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, p 129).

¹⁰⁵⁸ *Ibid.*, pp 129-130.

En effet, l'idée de ces précurseurs est d'intervenir « *dans les problèmes sociaux et politiques au nom de la science* » et même s'ils ont « *une représentation très énergétique du travail humain* »¹⁰⁵⁹, ils estiment que leurs recherches sur la physiologie de l'homme et sur la fatigue, apportent un savoir supérieur à celui des « *ingénieurs et scientifiques tayloriens* »¹⁰⁶⁰. C'est donc « *à la frontière du monde savant et du monde politique* » qu'ils « *caressent l'espoir de résoudre par des voies scientifiques la « question sociale », en trouvant notamment une issue au problème de la fatigue ouvrière* »¹⁰⁶¹.

Il faut de nouveau souligner l'ambivalence de cette position qui transparaît nettement dans la déclinaison *in situ* de l'adaptation des conditions qui est double : du côté du travail avec des aménagements de postes en terme de technique et dans lesquels voudrait se développer une approche anthropométrique¹⁰⁶² - qui lorsqu'elle le fera, tendra parfois à adapter les postes à un homme moyen n'existant que dans les abaques -, mais également du côté des travailleurs avec le développement concret de « *l'idée d'une sélection rationnelle des travailleurs selon des critères physiologiques et psychologiques* »¹⁰⁶³ qui rejoint celle de F. W. Taylor, esquissée dans des termes similaires avec la notion d'« équation personnelle » sur laquelle nous reviendrons.

Cet horizon possible de la psychotechnique comme une science à même de réduire voire de supprimer les antagonismes semble doublement figée dans la relation qu'elle établit entre les conditions et leur rapport à l'activité humaine.

¹⁰⁵⁹ Antoine LAVILLE, « Histoire et géographie de l'ergonomie française », 1988, p 9. Une version plus récente du texte, refondue, figure sur le site de la SELF : Antoine LAVILLE, « Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone », SELF, 2001 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/v1-01a-laville.pdf>> (consulté le 2.10.2009).

¹⁰⁶⁰ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, pp 1049-1050.

¹⁰⁶¹ Thomas LE BIANIC in *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, p 127.

¹⁰⁶² Jean-Maurice Lahy relève en 1934 la difficulté à développer cette approche anthropométrique : « *On est jamais parvenu, jusqu'ici, à instituer une technique univoque pour les mesures anthropométriques. Nous pensons que la raison de ce fait réside dans le caractère purement descriptif de l'anthropométrie actuelle, dans laquelle la conception dynamique des faits à toujours été écartée* » (Jean-Maurice LAHY in P. P. DIAKONOVOW, « L'anthropométrie au service de l'organisation du travail », *Le travail humain*, juin 1934, n° 2). En effet, à cette époque l'anthropométrie est essentiellement utilisée pour décomposer et mesurer les différents éléments du corps afin de décrire les individus et de pouvoir identifier les criminels. Sur cette pratique dite du « bertillonage » du nom de son inventeur Alphonse Bertillon, voir Guillaume CARNINO, *L'invention de « la science » dans le second XIX^e siècle. Epistémologie, technologie, environnement, politique*, thèse pour le doctorat d'histoire, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2011, pp 501-513.

¹⁰⁶³ Thomas LE BIANIC, *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, p 127.

D'abord parce qu'elle pose comme possiblement mesurables les conditions d'un travail conçu comme dépense d'énergie, supposées assez stables pour s'offrir à la mise en équation afin de permettre l'élaboration expérimentale du compromis social entre capital et travail. Ce qui en soi nous paraît déjà une ambition épistémologique très lointaine, du point de vue de l'activité. Cependant en admettant cette ambition atteinte et ayant trouvé sa résolution par un mode de saisie instantané qui permette de figer l'ensemble des conditions de l'équation tant du côté des multiples dimensions du milieu que du côté des individus qui s'en saisissent en fonction de leurs multiples conditions internes, la stabilité définie devrait pour forger le compromis social être durable dans le temps et malgré la poursuite du cours de l'histoire humaine.

D'où le rapport doublement figé aux conditions établi par la psychotechnique qui d'une méthode expérimentale qui serait possiblement parvenue à figer les conditions, extrapole encore vers une stabilité alors forcément normative de cette équation construite entre dépense énergétique et niveau de salaire, entre usage de soi et qualité de la production. Toutes sortes d'éléments si hétérogènes qui même dans un paradigme positiviste comme celui que les psychotechniciens tentent de mettre en œuvre, semble absurde à concevoir. C'est pourtant ce qui apparaît contenu dans cette idée de suppression des antagonismes de classe, idée dont l'impasse était pourtant très tôt pressentie par A. Imbert qui postulait la nécessité de la participation des individus sans toutefois parvenir à se déprendre des ambivalences de cette vision scientiste :

Aller ainsi spontanément vers le travailleur pour s'enquérir de son travail, c'est créer tout d'abord comme une atmosphère de confiance, c'est écarter probablement, lors des discussions à venir, toute idée préalable d'intransigeance, de violence ou de haine, c'est préparer le cas échéant, l'acceptation d'un arbitrage scientifique désintéressé¹⁰⁶⁴.

Il apparaît difficile de voir comment la science pourrait parvenir, même en recueillant des éléments sur les conditions et la mise en œuvre du travail auprès de ceux qui le réalisent, à un arbitrage « désintéressé » c'est-à-dire si nous comprenons bien ce que veut signifier A. Imbert, neutre en valeur ou possiblement objectif, relativement à des données qui ne peuvent pas être réduites à la dimension d'objet car elles supposent une orientation de l'agir traversée de valeurs dans l'activité.

¹⁰⁶⁴ Armand IMBERT, « Un nouveau champ d'action en hygiène sociale. L'étude expérimentale du travail professionnel », *Bulletin de l'Alliance d'hygiène sociale*, 1912, p 84. Cité par Thomas LE BIANIC, François VATIN, « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2007, n° 111, p 16.

L'affirmation continue de la scientificité de la discipline par la maîtrise des conditions expérimentales

Le champ d'action de la psychotechnique, même si l'ergonomie y puise ses racines, a des présupposés différents de ce qu'est cette discipline aujourd'hui. Même après la seconde guerre mondiale, S. Pacaud (1902-1988), proche collaboratrice de J.-M. Lahy, rappelle l'importance pour le psychotechnicien de dominer « *la méthode des sciences expérimentales* »¹⁰⁶⁵ et de « *satisfaire à de nombreuses conditions expérimentales propres au matériel humain* »¹⁰⁶⁶. Elle réaffirme la nécessaire scientificité de l'approche des conditions de travail en estimant que c'est par une recherche expérimentale patiente que vont être construits des tests pouvant mesurer un « *comportement complexe* »¹⁰⁶⁷ et qu'il faut garder le cap d'une recherche par l'analyse des conditions standards de l'activité humaine décomposées, catégorisées et analysées de manière précise : « *conditions matérielles extérieures au sujet, conditions psychologiques extérieures au sujet, conditions psychologiques propres au sujet* ». A ces trois groupes de conditions, il faut ajouter les « *facteurs écologiques* » liés à « *l'influence de cinq milieux : 1. Classe sociale. 2. Milieu national. 3. Milieu culturel. 4. Milieu professionnel. 5. Milieu familial* »¹⁰⁶⁸. Il semble difficile de voir comment stabiliser ce type de composantes extrêmement hétérogènes et quasi volatiles du fait du renouvellement constant qui s'opère dans l'activité, de plus simultanément, pour construire et reproduire une expérimentation valide. Même si la « *radicalité* » de ce texte peut s'expliquer par la concurrence naissante à l'époque entre différents enseignements de psychotechnique sur la place parisienne¹⁰⁶⁹, S. Pacaud souligne tout de même la démarcation nette entre sa discipline et celle d'une psychologie qui se voudrait interprétative¹⁰⁷⁰ ; la dimension politique des conditions de travail alors qu'elle devrait pouvoir ressortir d'une telle classification semble alors obérée par le processus épistémique visant à les saisir. S. Pacaud termine son texte en se référant à C. Bernard et en proposant de remplacer « *les mots « médecine » par*

¹⁰⁶⁵ Suzanne PACAUD, « La psychotechnique et la psychologie expérimentale », *Actes du IX^e Congrès international de psychotechnique*, Berne, 12-17 septembre 1949, PUF, Paris, 1952, p 252, reproduit in Régis OUVRIER-BONNAZ, Annie WEILL-FASSINA (coord.), *Suzanne Pacaud (1902-1988). De la psychotechnique à l'ergonomie. L'analyse du travail en question*, Octarès, Toulouse, 2013.

¹⁰⁶⁶ *Ibid.*, p 253.

¹⁰⁶⁷ *Ibid.*, p 257.

¹⁰⁶⁸ *Ibid.*, pp 253-254.

¹⁰⁶⁹ Régis OUVRIER-BONNAZ, Annie WEILL-FASSINA (coord.), *Suzanne Pacaud (1902-1988). De la psychotechnique à l'ergonomie. L'analyse du travail en question*, Octarès, Toulouse, 2013, pp 25-26.

¹⁰⁷⁰ Suzanne PACAUD, « La psychotechnique et la psychologie expérimentale », *Actes du IX^e Congrès international de psychotechnique*, Berne, 12-17 septembre 1949, PUF, Paris, 1952, p 257, reproduit in Régis OUVRIER-BONNAZ, Annie WEILL-FASSINA (coord.), *Suzanne Pacaud (1902-1988). De la psychotechnique à l'ergonomie. L'analyse du travail en question*, Octarès, Toulouse, 2013.

« psychotechnique » et physiologie par « psychologie » »¹⁰⁷¹ dans l'extrait de l'*Introduction à l'étude de la médecine expérimentale* qu'elle propose, analogie proposée à l'identique par E. Zola presque un siècle plus tôt pour fonder l'écriture du roman sur la méthode expérimentale, proposant dans la lecture des passages de C. Bernard derrière lesquels il entendait se réfugier « de remplacer le mot « médecin » par le mot « romancier » pour rendre ma pensée claire et lui apporter la rigueur d'une vérité scientifique »¹⁰⁷². C'est dire l'extrapolation sinon possible du moins souhaitée et expérimentée de cette méthode scientifique du champ médical à tous les champs de l'activité humaine.

G. Friedmann a bien montré les effets sociaux de cette approche expérimentale cinq décennies après son apparition, en expliquant le rôle du psychotechnicien d'une usine du Jura bernois dans laquelle il se rend à la fin 1947. Cette usine apparaît proposer de bonnes conditions de travail à ces ouvriers,

*dirigée par des patrons affirmant leurs inspirations confessionnelles, ayant mis sur pied des œuvres sociales exceptionnellement bien organisées (entre autres une admirable crèche, située aux portes de l'usine [...]), pratiquant un paternalisme admis par la main-d'œuvre locale de ce beau canton. [...] Et cependant, dans l'atelier de fabrication des axes de pivot, où je m'attarde, les femmes, qui le peuplent presque exclusivement ont, jeunes, ou mûres, ou vieilles, mauvaise mine, les traits tirés, l'air triste. Ces femmes font, toutes sans exception, des travaux très parcellaires, répétés, sur des machines assez simples, mais précises et délicates. Leurs postes de travail ont presque tous été révisés et mis au point par le psychotechnicien de l'usine, qui s'est attaché, avec succès, à augmenter l'aisance psychophysologique tout en assurant l'automatisme et l'inconscience des gestes*¹⁰⁷³.

Les conditions de travail sont donc exclusivement centrées sur des éléments du milieu à architecturer pour déterminer un processus d'activité productive fournissant le rendement le plus élevé possible sans altérer les corps. L'intégrité mentale n'entre pas en ligne de compte dans cette conception du travail qui rend possible de travailler sans penser consciemment :

Assistant au développement incessant de la division du travail, à l'éclatement progressif des professions unitaires, à la multiplication des tâches parcellaires et semi-automatiques, ils [les psychotechniciens] encouragent « la marche à l'inconscient » : non pas qu'ils la trouvent en soi désirable et qu'ils n'eussent pas choisi une autre solution, s'ils en avaient le pouvoir. Mais [...] considérant qu'il est de plus en plus difficile à des masses d'opérateurs non qualifiés, dans les conditions actuelles et réelles de la grande industrie, de trouver des

¹⁰⁷¹ *Ibid.*, pp 255-256.

¹⁰⁷² Emile ZOLA « Le roman expérimental » [1879] in *Le roman expérimental*, G. Charpentier éditeur, Paris, [1880] 1881, p 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k113130k>> (consulté le 30.03.2011)). Sur la perspective scientiste de Emile Zola et son empreinte sur la vision du travail en France, voir note 14 de notre introduction.

¹⁰⁷³ Georges FRIEDMANN, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155, pp 634-635. Nous reviendrons à partir de l'expérience ouvrière de Simone Weil sur cet « automatisme » sur « l'inconscience des gestes » dont la psychodynamique définit le processus comme l'arrivée à un état de « robotisation » aux yeux du sujet.

*satisfactions dans leur travail en tant que producteurs, ils jugent qu'il n'y a pratiquement rien de mieux à faire, en attendant l'automatisation complète de ces tâches que de les en libérer mentalement le plus possible*¹⁰⁷⁴.

Malgré la compréhension intime de l'activité de travail dont disposent les psychotechniciens, leur attitude ambivalente se justifie par un argument du moindre mal, assez attentiste, envers les travailleurs dont ils conçoivent les conditions de travail. Ces conditions de travail sont donc bonnes de l'extérieur du travail mais dans le contexte du milieu de travail proprement dit, où s'exerce l'activité, le psychotechnicien a surtout veillé à l'instauration de conditions propres à préserver l'intégrité physique des travailleurs au sens strict, en restant dans une conception du corps au travail comme exclusivement énergétique, comme une puissance à ne pas altérer, sans se tenir compte d'éventuels besoins propres à l'humain qui agit. Vue sous cet angle la psychotechnique apparaît comme la science du travail qui lie l'organisation scientifique du travail et la rationalisation aux préoccupations hygiénistes : il n'est pas prévu que le travail puisse être un lieu d'affirmation de soi, seule la soumission aux conditions fait partie de l'équation productive. Ce que G. Friedmann reconnaît très tôt dans un discours où point son attente, très marxiste nous y reviendrons, d'un horizon meilleur que celui du travail à la chaîne :

*les citoyens d'aujourd'hui et de demain pourraient doublement, dans une société où la fabrication et la distribution seraient équitablement et rationnellement organisées, jouir en tant que consommateurs des biens produits par la machine : de leur abondance et de leur perfection. Mais il semble bien que durant l'étape prochaine de la civilisation, il sera difficile à beaucoup d'entre eux de jouir de ces biens en tant que producteurs, c'est-à-dire dans leur travail*¹⁰⁷⁵.

Dans ces conditions historiques et sociales, plus que purement techniques, du « *travail industriel moderne, mécanisé et divisé* », c'est dans les loisirs que l'individu peut espérer trouver un lieu de développement de son expérience créative, « *une activité plus autonome et plus complète* » appelée comme une réaction « *de compensation* »¹⁰⁷⁶.

Par conséquent pour G. Friedmann, l'action des psychotechniciens n'est pas « *l'alpha et l'omega de toute humanisation du travail parcellaire* »¹⁰⁷⁷. Il réaffirme « *la triple valorisation* »¹⁰⁷⁸ du travail – intellectuelle, morale, sociale – « *que les sciences de l'homme*

¹⁰⁷⁴ *Ibid.*, p 640.

¹⁰⁷⁵ *Ibid.*, p 641.

¹⁰⁷⁶ *Ibid.*, p 644.

¹⁰⁷⁷ *Ibid.*, p 647.

¹⁰⁷⁸ Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, p 370. Dans cette partie de la conclusion de sa thèse, G. Friedmann, veut résumer « *les conditions qui permettraient seules de conférer au travail industriel une valeur aux yeux du producteur lui-même* » (*ibid.*, p 369). Les étonnant il

doivent poursuivre »¹⁰⁷⁹ dont l'aspect est à la fois éthique et économique, ce qui pénètre la conscience de certains psychotechniciens. Cependant même ceux-ci, parmi les plus modernes d'entre eux, ne sont pas encore prêts à faire un pas de côté par rapport aux « *conceptions du Scientific Management* » et cinquante ans après l'apparition de cette organisation rationalisatrice, « *on renonce à satisfaire l'ouvrier par la substance même des tâches qu'il effectue, mais on applique l'effort d'agrément sur leur environnement social et moral* »¹⁰⁸⁰.

Effectivement, il est difficile de discerner comment cette saisie expérimentale de « conditions » devant nécessairement être stables, peut rendre compte de la dimension personnelle de l'activité des individus. Le processus expérimental prévoit intrinsèquement la neutralisation des variabilités que présentent initialement les conditions pour prétendre à une connaissance scientifique de l'activité humaine. De ce processus d'épuration ne ressortent pas les configurations complexes, personnelles et singulières qui constituent le mode de saisie de l'expérience des individus, considérée dans son entièreté¹⁰⁸¹. Ce n'est donc pas par cette seule voie psychotechnique, revendiquant de E. Toulouse qui souhaite sortir de l'empirisme quant aux conditions du travail à S. Pacaud qui réaffirme l'attachement disciplinaire à la rigueur méthodologique des méthodes expérimentales malgré sa pratique d'observations *in situ*, qui permettront de comprendre l'air triste des ouvrières du Jura bernois. Comme la psychophysique avant elle, la psychotechnique ne prétend pas que cette dimension est résiduelle, bien au contraire, elle souhaite mettre en science les modes de cette saisie toujours personnelle des conditions par l'individu en activité. Cependant comme la psychophysique qui était arrêtée en chemin dans sa construction épistémologique d'une psychologie mathématique, en butte à l'impossibilité considérée comme temporaire ou pouvant être dépassée dans le futur d'appréhender par la mesure les processus psychiques à l'œuvre en

conclut le passage en parlant de « *triple revalorisation du travail* » qui si elle se trouvait « *assurée* » ferait que « *même dans les conditions particulièrement difficiles de l'étape actuelle du travail industriel, transition vers l'automatisme, pourraient apparaître de nouvelles formes de « joie au travail* » » (*ibid.*, p 372).

¹⁰⁷⁹ Georges FRIEDMANN, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155, p 647. Il écrira en une vingtaine d'années plus tard : « *J'accordais aux sciences biologiques et sociales le pouvoir de faire un grand bout de chemin vers l'humanisation du travail en s'attaquant, grâce à des remèdes extérieurs, aux maux issus d'une mécanisation non dominée qui menace l'équilibre physique et psychique de l'homme producteur. Je faisais alors confiance à la science pour venir au secours du corps et de l'esprit de l'homme au travail, le défendre contre les effets d'une industrialisation anarchique et rapace* » (Georges FRIEDMANN, *La puissance et la sagesse*, Gallimard, Paris, 1970, pp 114-115, cité par François VATIN, « *Machinisme, marxisme, humanisme : Georges Friedmann avant et après-guerre* », *Sociologie du travail*, 2004, Vol 46, p 220).

¹⁰⁸⁰ Georges FRIEDMANN, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155, p 647.

¹⁰⁸¹ Sur l'expérimentation et l'exclusion de la vie au profit de conditions standards, voir Yves SCHWARTZ, « *Conférence inaugurale du XXIX^e congrès de la Société d'ergonomie de langue française* », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 539-540 : « *toute activité industrielle est toujours à quelque degré, d'une part analogue à une expérimentation, d'autre part expérience ou « rencontre* » ».

référence aux conditions définies pour l'activité, la psychotechnique estime que c'est par l'élaboration rigoureuse, patiente et progressive de méthodes propres à saisir la dimension anthropologique qu'elle pourra l'être, sans aucunement renoncer à la maîtrise expérimentale des conditions.

Par conséquent par la psychotechnique, le mouvement de rationalisation du travail dont nous allons parler dans la prochaine section, bénéficie, dans une optique très physiologiste, d'actions correctrices sur les postes de travail afin de favoriser la résistance du corps pris dans une dimension énergétique et limitée au purement biologique, voie par laquelle ses racines hygiénistes ne sauraient mieux être soulignées¹⁰⁸². Par ailleurs, à l'extérieur du travail, par le développement d'œuvres sociales, la personne semble un peu plus considérée dans l'autre pan d'une activité humaine qu'elle ne peut développer qu'en pénombre voire en l'asphyxiant à l'intérieur de l'entreprise.

3.1.3 L'Organisation Scientifique du Travail : « scientiser » les « conditions » de la production

Le point culminant de l'extrapolation de l'expérimentalisme, est atteint lorsque F.W. Taylor, qui en s'appuyant sur ce courant expérimentaliste, va s'inscrire également dans la prolongation du mouvement de division et de simplification du travail ouvert avec les manufactures anglaises du XVIII^e siècle et pensé par les philosophes écossais dont nous avons parlé en première partie¹⁰⁸³, va fonder la possibilité d'élaborer un protocole précis et minuté d'exécution des tâches, le « *one best way* » et les principes de l'Organisation Scientifique du Travail. Cette dimension expérimentale du travail implique la négation du travail comme expérience, le travail n'est plus une rencontre entre l'homme et son milieu mais peut être entièrement conditionné. Nous n'ignorons pas l'ambivalence de ses théories qui d'un côté écartent la nécessité que l'homme doive penser au travail, mais qui traitent de la gestion de la

¹⁰⁸² Sur ces racines, elles ont été bien retracées par Thomas LE BIANIC in *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005, pp 140-148.

¹⁰⁸³ Frederick Winslow TAYLOR fait référence à cette division du travail comme un processus de spécialisation continue (Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 49).

main-d'œuvre dans l'entreprise et s'intéressent aux « conditions » sociales de travail requises pour que l'ouvrier puisse travailler.

La maîtrise des « conditions de travail » : F. W. Taylor ou l'introduction d'un nouveau paradigme

Dans ses principes, le *scientific management* traduit par Organisation Scientifique du Travail est scientifique parce que irrigué par la méthode expérimentale, ce qu'affirme F. W. Taylor en parlant du « *gain considérable qui résulte pour les patrons et les ouvriers, de la substitution à l'empirisme de la méthode scientifique* »¹⁰⁸⁴. Cette méthode est une étude des conditions qui les décompose suffisamment pour les dessiner en système et prétendre déterminer l'agir humain, ce que H. Le Chatelier, chimiste et propagandiste en France de la méthode de Taylor souligne dans la préface de l'ouvrage qui en résume les principes :

*dans le domaine des faits économiques, il n'y a pas d'absurdités qu'on ne puisse mettre en avant avec la certitude de trouver des croyants pour les accepter. On ne soupçonne pas en général l'existence de ce qu'on appelle : les lois naturelles. [...] La diffusion générale de la croyance à l'existence de lois naturelles inévitables, c'est-à-dire la croyance au Déterminisme, constituera un progrès énorme. [...] Le jour où la croyance au déterminisme sera devenue générale chez les industriels et les ouvriers, la moitié du problème social sera résolue*¹⁰⁸⁵.

La situation de travail, surtout parce qu'elle se déroule dans un lieu et un temps donné, paraît maîtrisable comme un milieu expérimental de laboratoire. Cette conception du milieu de travail, sorte de substrat racinaire du concept de « conditions de travail », va instiller l'idée qu'en faisant l'analyse du travail de manière approfondie, en le décomposant, l'expert peut déterminer un modèle d'activité, une configuration à même de se répéter favorable à l'extension de la productivité.

Les principes de F. W. Taylor sont nés de son expérience du travail ouvrier, S. Weil le souligne en retraçant son parcours qui n'a pas fait obstacle au développement de sa conscience des rapports de classe. En effet, malgré son apprentissage dans une usine,

le contact quotidien avec la classe ouvrière ne lui donna à aucun degré l'esprit ouvrier. Au contraire, il semble qu'il ait pris conscience d'une manière plus aigüe de l'opposition de classe qui existait entre ses compagnons de travail et lui-même, jeune bourgeois, qui ne

¹⁰⁸⁴ *Ibid.*, p 43.

¹⁰⁸⁵ Henry LE CHATELIER, préface in Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, pp 10-11.

*travaillait pas pour vivre, qui ne vivait pas de son salaire, et qui, connu de la direction, était traité en conséquence*¹⁰⁸⁶.

Il monta les échelons petit à petit, continuant « à être obsédé par cette unique préoccupation de pousser toujours davantage la cadence des ouvriers »¹⁰⁸⁷, ce qui était rendu difficile par sa méconnaissance de leurs méthodes de travail. Il monta donc un petit laboratoire dans l'entreprise « pour faire des expériences sur les méthodes d'usinage »¹⁰⁸⁸, ce qui l'amena à découvrir les « aciers à coupe rapide »¹⁰⁸⁹ comme le souligne S. Weil mais aussi H. Le Chatelier. Néanmoins ses innovations techniques ne pouvaient suffire si les ouvriers continuaient à pratiquer le « freinage »¹⁰⁹⁰ pour ne pas augmenter la production payée aux pièces. F. W. Taylor l'explique en distinguant une « flânerie naturelle », c'est-à-dire la tendance à travailler selon son propre rythme, et une « flânerie systématique »¹⁰⁹¹, c'est-à-dire le rythme collectif mesuré que les ouvriers adoptent selon leur perception des conditions qui leur seraient imposées s'ils se soumettaient à une pression constante. Il entend faire la chasse à cette « flânerie » non par un simple système de chronométrage des modes opératoires¹⁰⁹², déjà amorcé par Vauban avec ses études sur la force musculaire des terrassiers dans une préoccupation d'efficacité productive¹⁰⁹³, mais par un véritable système organisationnel

¹⁰⁸⁶ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937] in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 311.

¹⁰⁸⁷ *Ibid.*, p 312. Ce que Jean-Maurice Lahy souligne également en estimant, écrit Yves Clot, que « dans toutes les pages des ouvrages de Taylor [...] on sent la volonté de supprimer les temps de repos » ce qu'il estime contre-productif et l'amène à proposer une autre méthode de chronométrage que celle qu'il dit « analytique » de Frederick Winslow Taylor. Cette méthode « issue directement des recherches physiologiques de E.-J. Marey, consiste en un chronométrage global fondé sur le constat d'expérience que « volontairement, l'homme cherche à donner son maximum d'effort utile » [Jean-Maurice Lahy, *Le Système Taylor et la physiologie du travail professionnel*, Masson et Cie, Paris, 1916, p 54]. Selon Lahy, l'usage rationnel du chronomètre doit se polariser sur le perfectionnement de la technique par l'analyse des gestes efficaces économes en effort » (Yves CLOT, *le travail sans l'homme ? pour une psychologie des milieux de travail et de vie ?*, La Découverte, Paris, 1995, p 198).

¹⁰⁸⁸ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937] in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 312.

¹⁰⁸⁹ Henry LE CHATELIER, préface in Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 1.

¹⁰⁹⁰ Sur cette notion de « freinage », voir l'article fondateur que le sociologue américain Donald Roy écrit en 1952 après l'avoir vécu en situation en usine : Donald ROY, « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 1952, vol. 57, pp 427-442.

¹⁰⁹¹ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 38.

¹⁰⁹² Il met en garde contre cette tentation de réduction de sa méthode à une étude des temps (*ibid.*, p 138).

¹⁰⁹³ Sur cette tentative de « normalisation » du travail à la fin du XVII^e siècle, voir Jean-Louis PEAUCELLE, « Vauban, la normalisation du travail avant Taylor ? », *Gérer et comprendre*, mars 2007, n° 87, pp 48-60. Vauban a été en butte aux conditions sociales de l'époque : pour ce qui concerne le travail proprement dit, les salaires payés par équipes et non individuellement, les travaux différents à effectuer au sein des équipes avec des difficultés de mesure par exemple pour les piocheurs dont le rythme dépend de la qualité du sol. Il faut ajouter à ces conditions de travail, la différence entre le point de vue technique de Vauban face à celui financier de son supérieur hiérarchique, Louvois, surintendant des bâtiments qui pour obtenir la plus grande quantité de travail ne voulait pas lier le salaire à la productivité et réduire la durée journalière de travail, ce qui le conduira à écarter le manuscrit sur le sujet proposé par Vauban. Ce dernier se heurte également au fait que le Roi fait réaliser ses grands travaux par des entrepreneurs et non directement par ses services, et met parfois à disposition la main-d'œuvre « levée pour la corvée » (l'impôt payé sous forme de journées de travail), ce qui rend peu visible ce qui

nouveau que S. Weil résume en disant : « *son grand souci était d'éviter toute perte de temps dans le travail. Cela montre tout de suite quel était l'esprit du système* ». Jusqu'à lui, personne n'avait « *eu l'idée d'étudier scientifiquement les meilleurs procédés pour utiliser les machines existantes* »¹⁰⁹⁴.

Pour ce faire, F. W. Taylor introduit la figure de l'ingénieur comme responsable de la conception intellectuelle de la production alors que les ouvriers deviennent les responsables de la seule exécution du travail, pilotés dans chacun de leurs gestes par celui qui les initie à produire des mouvements entrecoupés de temps de repos calculés de manière optimale afin de fournir le plus d'énergie et de production possible¹⁰⁹⁵. Il entérine ainsi une première forme de division du travail et estime que chacun doit accomplir sa part du travail. B. Mottez le souligne, « *dans un atelier aux mains des professionnels, il n'y a pas d'autres moyens pour le chef d'entreprise que de se soucier de motiver ces derniers* », c'est pourquoi le « *travail à la tâche* » peut apparaître comme « *un palliatif au manque d'organisation* », lorsque « *des patrons préfèrent recourir au travail à la tâche plutôt que moderniser leur matériel* »¹⁰⁹⁶. Pour F. W. Taylor, « *dans le système d'organisation scientifique, la moitié du problème est du ressort de la direction* »¹⁰⁹⁷.

En effet, « *la démarche d'élaboration de la science du travail* » récupère les savoirs ouvriers, cependant ce sont d'autres conditions, optimales d'un point de vue productif, qui vont être reconstruites sur cette base, « *le mode opératoire* » que F. W. Taylor veut fixer ne « *préexiste* » pas dans la tête des ouvriers et il accable de mépris les « *rule-of-thumb methods* », « *les méthodes empiriques* » tout au long de son œuvre¹⁰⁹⁸. La méthode est bien

pourrait être épargné des finances du Roi par l'organisation du travail qu'il propose, très en avance sur son temps par cette conception novatrice d'une possible mesure, même assez mécanique, du travail humain.

¹⁰⁹⁴ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937] in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 313.

¹⁰⁹⁵ Voir notamment, comment Frederick Winslow Taylor entend tirer le rendement maximum de l'ouvrier Schmidt in Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, pp 60-61.

¹⁰⁹⁶ Bernard MOTTEZ, « Formes de salaire et types d'action ouvrière », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1967, n° 61, p 9.

¹⁰⁹⁷ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 54. Le développement de cette conception scientifique et positiviste du rôle patronal dans le travail productif concret est proprement taylorien, mais il s'inscrit dans le contexte de l'époque où l'idée que le rôle patronal administratif doit être également de penser les conséquences de son action au-delà des seuls bénéfices pécuniaires à engendrer. Conception qui se fait jour par exemple dans les propos sur l'aggravation du problème du chômage de Auguste Keufer au Conseil supérieur du Travail en 1895 (Françoise BIRCK, « Le positivisme ouvrier et la question du travail » in Jean LUCIANI (coord.), *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*, Syros, Paris, 1992, p 60).

¹⁰⁹⁸ Michel POUGET, *Taylor et le taylorisme*, PUF, Paris, 1998, p 88. Sa volonté de rendre scientifique et d'uniformiser ce qu'il reconnaît comme variable lui fait dire par exemple : « *La mécanique moderne peut presque être appelée une science exacte ; chaque année elle s'éloigne des conjectures et des méthodes empiriques et s'établit plus fermement sur des principes immuables* » (Frederick Winslow TAYLOR, « Direction

celle de scientifiques, il va y avoir un recueil d'informations sur l'activité des ouvriers les plus qualifiés, une prise de distance et un retraitement de ses données pour constituer la démarche théorique la plus efficace :

on va décomposer le processus de travail en opérations élémentaires et après avoir supprimé les opérations inutiles, on va sélectionner, pour chacune des opérations conservées, la meilleure des méthodes en usage ; de sorte que le mode opératoire auquel on arrivera sera le plus souvent un mode opératoire nouveau, constitué par la combinaison de modes opératoires partiels sélectionnés pour leur plus grande efficacité. De plus, à l'occasion de cette étude, on s'apercevra que plusieurs conditions d'exercice du travail peuvent être améliorées, notamment dans le domaine de l'outillage et des machines. Ainsi, le mode opératoire finalement mis au point comportera presque toujours des éléments nouveaux que, malgré leur expérience professionnelle, les ouvriers les plus qualifiés n'avaient pas réussi à découvrir¹⁰⁹⁹.

Que F. W. Taylor ne veuille pas que les ouvriers puissent déterminer les conditions du travail¹¹⁰⁰, en terme d'espace utilisé, de temps, d'outils, etc., est un principe fondamental de son système « scientifique », qui avec la division verticale du travail, affirme une dimension de pouvoir hiérarchique et ce même si en tant qu'ingénieur il le présente sous des dehors techniques comme une administration. Dessaisir les travailleurs de la conception des conditions de travail ne serait pas d'une telle violence si des latitudes, des marges de manœuvre dirait l'ergonomie, leur étaient laissées quant à la manière particulière de se saisir des conditions en agissant pour produire, seulement ce serait laisser place à une possibilité de « flânerie ». F. Vatin parle de « *modèle de la bureaucratie pure, telle que l'entendait Weber. Chaque agent, jusqu'au chef suprême, y est pris dans un réseau d'obligations qui ne laisse aucune place au pouvoir personnel* »¹¹⁰¹. C'est bien en tant que berceau d'origine d'une conception administrative et dépolitisée des conditions de travail que nous mettons en cause le taylorisme dans notre généalogie du concept. Les normes de l'agir y sont corsetées par la science et hétérodéterminées de manière à ce que l'individu ne puisse y déployer ses propres valeurs ou influencer par son activité sur le sens qu'il entend donner à son activité.

L'exemple donné par F.W. Taylor de ce qu'il entend par « *l'amélioration des conditions de travail* »¹¹⁰² est intéressant à cet égard. Dans des ateliers de fabrication de billes pour

des ateliers » [1902, première édition française 1907] in François VATIN, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990, pp 56-57).

¹⁰⁹⁹ Michel POUGET, *Taylor et le taylorisme*, PUF, Paris, 1998, p 88.

¹¹⁰⁰ Il considère « *qu'il ne faut pas laisser à l'ouvrier les conditions de son travail* » écrit François VATIN (entrée « Taylor Frederick Winslow, 1856-1915 » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 778).

¹¹⁰¹ *Ibid.*, p 778.

¹¹⁰² Frederick Winslow TAYLOR, « Direction des ateliers » [1902, première édition française 1907] in François VATIN, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990, p 71.

roulement de bicyclettes du Massachusetts, il explique pas à pas la mise en place de sa méthode scientifique : après s'être assuré du niveau de qualité de la production, un nouveau système de salaire est mis en place afin de « *stimuler* » les ouvrières, les salaires de celles qui produisent « *le plus et le mieux* » sont augmentés, ceux de celles qui se montrent « *inférieures aux autres* » sont diminués et celles dont « *la lenteur ou le manque de soin* » sont « *incorrigibles* » sont renvoyées¹¹⁰³. Dans sa « *conception mécaniste et techniciste* »¹¹⁰⁴ du travailleur, le corps humain devient un instrument au service de la production et les ouvriers qui ne produisent pas selon des quotas suffisants au regard des performances atteignables par les meilleurs, sont renvoyés. C'est donc bien en modifiant l'homme que F. W. Taylor parvient à incorporer des séquences d'action sans aucun regard sur ce qui a trait au domaine de l'activité.

Ensuite « *une étude soigneuse du temps fut faite avec un chronomètre* »¹¹⁰⁵, par ces hommes qu'il décrit un peu auparavant comme « *spécialement dressés à cette besogne et exercés dans leur spécialité* », « *l'étude des temps élémentaires* »¹¹⁰⁶ :

*cette étude montra que les jeunes filles perdaient en conversations une partie considérable de leur temps. [...] On les empêcha de bavarder pendant le travail en les plaçant à distance respectable l'une de l'autre ; les heures de travail furent réduites de dix heures et demi d'abord à neuf heures et demi, puis à huit heures et demi par jour. Cependant, le repas du dimanche après-midi fut maintenu. Deux pauses de dix minutes chacune leur furent accordées au milieu de la matinée et au milieu de l'après-midi ; pendant ces pauses, elles avaient le droit de se lever et de causer. [...] La réduction des heures et l'amélioration des conditions de travail permirent aux jeunes filles de travailler effectivement de façon plus régulière*¹¹⁰⁷.

F. W. Taylor distingue bien « *la réduction des heures* » qui pourrait nous apparaître comme une amélioration des conditions de travail dans l'acception du concept qui s'est fait jour depuis les années 1970, de « *l'amélioration des conditions de travail* » qui consiste exclusivement à modifier les conditions du milieu de travail par leur étude scientifique et l'imposition par le bureau d'études du meilleur mode opératoire qu'il a défini.

En effet, la division horizontale du travail redouble la négation de la conception des conditions car les modes opératoires sont minutieusement reconstruits dans leurs séquences et

¹¹⁰³ *Ibid.*

¹¹⁰⁴ Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, p 80.

¹¹⁰⁵ Frederick Winslow TAYLOR, « Direction des ateliers » [1902, première édition française 1907] in François VATIN, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990, p 71.

¹¹⁰⁶ *Ibid.*, p 58.

¹¹⁰⁷ *Ibid.*, p 71.

censés être suffisamment corsetés pour garantir une stricte exécution dans l'activité de ce qui a été prescrit par les bureaux des méthodes. L'amélioration des conditions de travail a exclusivement une visée productive du point de vue de F. W. Taylor mais cette productivité accrue est équitable car elle permettra aux travailleurs d'augmenter leurs niveaux de salaire, ce qui est prévu comme une sorte de renforcement positif que théoriserait la psychologie béhavioriste, et donc d'avoir une vie meilleure dans leur milieu quotidien de vie et non de travail. S. Avarguez, sociologue, souligne que :

Malgré la rigidité de ce modèle, il y a chez Taylor, du fait même des présupposés de sa démarche, la prise en considération de l'existence d'une marge de liberté que l'ouvrier peut s'approprier dans la mesure où il est le seul détenteur des connaissances investies dans l'activité de travail. Mais avec le taylorisme, ces libertés prises par l'opérateur dans l'exercice de la tâche sont perçues et analysées négativement. En effet, elles engendrent des dysfonctionnements sur la production. Elles doivent donc être neutralisées. Ce rôle revient à l'organisateur du travail qui va imposer un « one best way »¹¹⁰⁸.

Ce prisme scientifique de l'activité humaine est d'un positivisme si radical et vise de manière si extrême à faire fonctionner l'homme à l'instar d'une machine quant à la reproductibilité des opérations productives qu'il est légitime de se demander si F. W. Taylor lui-même parvenait à diriger le travail conformément à ses principes, si sa méthode a réellement fonctionné même en apparence, et ce même s'il souligne le temps long nécessaire pour imposer sa méthode¹¹⁰⁹ et l'assortit de plusieurs exemples. D'autant que de prime abord, la reconnaissance de la variabilité du travail et de ses producteurs ainsi que l'absence de recours à la mécanisation, paraissent être de la part de cet ingénieur, une forme de reconnaissance de la nécessité technique de recourir à l'agir humain pour faire la synthèse de l'ensemble des conditions du milieu de travail différemment d'une machine c'est-à-dire en régulant ce qui ne parvient jamais tout à fait à être standardisé. Or ce n'est absolument pas le cas, puisque F. W. Taylor a la certitude qu'une étude sérieuse et minutieuse du travail peut permettre l'uniformisation des conditions variables du milieu de travail mais également de l'humain.

L'absence notable de résistance ouvrière à cette uniformisation « scientifique » peut surprendre. Elle s'explique par le fait que « *l'élaboration d'une science du travail permet [...] de présenter la tâche à effectuer moins sous la forme d'une cadence de travail à respecter que*

¹¹⁰⁸ Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, p. 80.

¹¹⁰⁹ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p. 159.

sous celle d'un mode opératoire à mettre en œuvre »¹¹¹⁰, cette approche par « la définition de nouvelles méthodes de travail et le perfectionnement de l'outillage jouent [...] un rôle tactique [...] ils permettent d'accoutumer les ouvriers au changement et de les préparer psychologiquement à la mise en place du système complet »¹¹¹¹, ce que F. W. Taylor présente devant un parterre d'ingénieurs en expliquant :

Ce système fait échec aux menées syndicales. Ce qu'il demande à l'ouvrier, ce n'est pas de produire plus par sa propre initiative, mais d'exécuter ponctuellement des ordres donnés dans les moindres détails. Le chef d'équipe ou le contremaître qui dresse un premier ouvrier lui fait suivre rigoureusement les instructions de la fiche de renseignement : il lui fait placer sa courroie sur tel étage du cône, lui fait prendre tel outil, telle avance, etc. Or, aucun syndicat n'osera jamais défendre à un ouvrier d'obéir à des ordres de ce genre. Il peut lui dire : « Tu ne travailleras pas si vite » ; mais il ne peut lui dire : « Tu n'emploieras pas tel outil, telle avance, telle vitesse de coupe, etc. »¹¹¹².

Par sa méthode, F. W. Taylor vise l'annulation des antagonismes de classe au nom d'un bien commun de la production maximale défini comme un horizon cardinal et les rationalisateurs qui diffuseront ses idées en France dans les années 1920 iront bien dans ce sens-là :

La neutralité et la compétence scientifique des technocrates promettaient de dépasser la lutte stérile des classes et d'orienter la « communauté » de l'usine vers la poursuite d'un bien commun – efficacité, rendement accru et un meilleur revenu pour tous, que ce soit sous forme de profits ou de salaires¹¹¹³.

La concentration sur la productivité, et l'augmentation des salaires lorsqu'elle s'accroît, comme élément essentiel du travail apparaît également comme une façon d'annuler les autres dimensions du travail et de tendre à réduire effectivement l'homme à « l'endurance de l'animal humain » - point de vue physiologique - ou à « la puissance du moteur humain » calculable en « chevaux-vapeur » - point de vue de l'ingénierie -¹¹¹⁴. Il apparaît que réduire le travail à ses dimensions quantitatives puis marchandes en développant une conception purement énergétique et rationalisante de l'exploitation possible du rendement humain, se joue au détriment des autres valeurs sans dimensions qui pourraient émerger de l'agir. Le bien commun est défini par avance comme une course à la production, au rendement, au déploiement maximal de l'énergie contenue dans l'homme, qui ne saurait être sous exploitée.

¹¹¹⁰ Michel POUGET, *Taylor et le taylorisme*, PUF, Paris, 1998, p 91.

¹¹¹¹ *Ibid.*, p 90.

¹¹¹² Frederick Winslow TAYLOR, présentation de *Shop Management* (1902 pour l'édition américaine, traduit sous le titre *Direction des ateliers*, 1907 pour l'édition française) à Saratoga devant l'assemblée de l'ASME, *American Society of Mechanical Engineers*, cité in Michel POUGET, *Taylor et le taylorisme*, PUF, Paris, 1998, p 91.

¹¹¹³ Laura Lee DOWNS, « Les marraines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 53.

¹¹¹⁴ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, pp 65-66.

L'ambiguïté vient du fait que nul ne peut nier les aspects positifs que cela aura pour l'augmentation du niveau de vie, surtout dans la forme fordiste qui prévoit explicitement cet accès à la consommation de masse comme nous allons le voir.

Pour résumer et déterminer ce qui précisément pèse dans notre concept de « conditions de travail » dans la rencontre entre un individu et son milieu du point de vue du taylorisme, la référence aux quatre critères du taylorisme identifiés par Y. Schwartz¹¹¹⁵ semble importante : la prédominance du travail immédiat c'est-à-dire la « *soumission du corps au concept et au temps comme séquence* » et l'annulation « *de la dimension d'expérience* » de l'activité industrielle¹¹¹⁶ ; *the one best way* qui signifie l'anticipation exhaustive du mode d'exécution d'une séquence d'opération, norme temporelle sans marge sur laquelle est calculé le salaire mais aussi le coût du produit¹¹¹⁷ ; la coupure conception/exécution c'est-à-dire « *une stratification impérative des rôles* » qui « *s'appuie sur une thèse d'inégalité foncière entre humains* »¹¹¹⁸ ; l'individualisation de la tâche et les rapports hiérarchiques c'est-à-dire le refus de tout rapport collectif dans le travail et dans les liens avec la direction, les principes d'organisation scientifiques étant suffisants pour l'exécution individuelle et rationnelle du travail¹¹¹⁹ et rendant inutiles tout « *marchandage collectif des conditions de travail* »¹¹²⁰. Ces quatre critères résument l'ambition taylorienne qui est « *d'abord quelque chose qui concerne les rapports du concept et de l'activité, du concept et de la vie* »¹¹²¹. Il s'agit en effet de conceptualiser par avance ce qui peut se produire dans l'activité, sans envisager que la norme est toujours seconde par rapport à la vie¹¹²². Car c'est bien la prétention taylorienne qui a semblé productive pendant un temps que de faire fonctionner l'homme à l'instar d'un corps cobaye de laboratoire dont le scientifique maîtrise les conditions du milieu et l'ordre des séquences d'expérimentation prévues par le protocole.

¹¹¹⁵ Yves SCHWARTZ, « Le travail comme expérience et les critères du taylorisme », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 333-358.

¹¹¹⁶ *Ibid.*, p 345.

¹¹¹⁷ *Ibid.*, pp 346-347.

¹¹¹⁸ *Ibid.*, p 348.

¹¹¹⁹ *Ibid.*, pp 350-351.

¹¹²⁰ Frederick Winslow TAYLOR, *La direction scientifique des entreprises*, [1912] Dunod, Paris, 1957, p 215, cité par Yves SCHWARTZ in « Le travail comme expérience et les critères du taylorisme », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 351.

¹¹²¹ Yves SCHWARTZ, « Le travail comme expérience et les critères du taylorisme », *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 343.

¹¹²² « Une norme, dans l'expérience anthropologique, ne peut être originelle » (Georges CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, PUF, Paris, [1966] 1998, p 178).

En conclusion, dans le taylorisme tout ce qui peut y être prévu et prescrit l'est si radicalement qu'il ne saurait y être question de développer des solidarités, des astuces... qui se développeront malgré tout ! En effet, « *Jamais un ouvrier ne reste devant sa machine en pensant : je fais ce qu'on me dit* »¹¹²³ et aucune tentative d'hétérodétermination des conditions ne peut prévoir et anticiper l'ensemble du champ des possibles de l'activité humaine : « *les possibles individuels cherchent toujours à prendre pied dans une configuration industrielle, fût-elle en apparence la plus désespérée* »¹¹²⁴, ce que tendent à montrer les éléments de résistance, même très faibles, des ouvrières qui sélectionnent les billes pour les roulements de bicyclettes¹¹²⁵.

Par conséquent, le caractère scientifique du taylorisme apparaît là comme une usurpation de la connaissance du travail. Se présentant de manière neutre et objective avec les habits de la science, la doctrine taylorienne, dans ses origines et même si elle n'a pas été peu appliquée à la lettre¹¹²⁶, nous y reviendrons plus bas, tend à faire croire qu'il est possible de construire la dépossession de l'ouvrier de ce qu'il peut avoir à dire ou à penser sur les conditions de travail estimées et ajustées pour être optimales qui vont régler son agir. Optimales pour qui ? Pour cet homme « moyen » au service de l'efficacité productive qui revient sans cesse dans les textes de F. W. Taylor que nous avons cités. « Moyen » au sens mathématique, ce qui pourrait laisser penser que dans le système de F. W. Taylor chacun pourrait trouver une place alors même qu'il prévoit la sélection des ouvriers : la notion d'« *équation personnelle* », ratio entre « *facultés de perception et d'action réflexe* » qui doit être le plus faible possible sous peine de renvoi¹¹²⁷, est édifiante quant aux dérives eugénistes contenues dans le système Taylor, un eugénisme social rendu scientifique à l'encontre de ceux qui ne veulent pas ou ne peuvent pas s'approprier la norme comme une condition absolue de l'organisation du travail, à mettre en œuvre sans écart.

¹¹²³ Ces propos d'un ouvrier ajusteur en 1983 durant l'un des premiers stages d'APST en 1983 sont rapportés par Yves SCHWARTZ in *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, p 48.

¹¹²⁴ *Ibid.*

¹¹²⁵ Frederick Winslow Taylor revient sur la mise en place de l'organisation scientifique du travail dans cette usine et sur les résistances qu'il rencontre in Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, pp 97-107.

¹¹²⁶ « *Les historiens sont d'accord pour estimer que l'application stricte [du taylorisme] n'a touché au mieux que 5% des ouvriers, en général là où il y avait montage, assemblage [...] Même dans l'industrie automobile, les réalisations ont été prudentes* » (Jean-Pierre DAVIET, « La grande entreprise : professions et cultures » in Guy-Victor LABAT (coord.), *Histoire générale du travail, tome IV. Le travail au XX^e siècle*, Nouvelle Librairie de France, Paris, 1997, p 291, cité par François VATIN in « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », *La Revue du MAUSS*, 2003/2, n° 22, p 411).

¹¹²⁷ Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 101.

Des séquences d'action insérées dans un régime mécanique : les « conditions » du travail à la chaîne

Autour des années 1910 à Détroit, H. Ford développe le travail à la chaîne¹¹²⁸, sans se réclamer des principes développés par F. W Taylor mais comme lui dans une conception « scientifique » du travail, pour accroître l'efficacité de la production de son usine de voitures. A la division extrême des opérations productives, pensée verticalement et horizontalement, l'industriel ajoute l'idée d'un convoyeur qui transporte le produit à transformer, sur le modèle d'un convoyeur vu quelques années plus tôt dans un abattoir de Chicago qui conditionnait du bœuf en conserves¹¹²⁹. Avec cette parcellisation maximale du processus productif, rythmée par la ligne, l'ouvrier perd la maîtrise du rythme d'un travail étudié pour devenir scientifique et alors découpé en séquences scandées par la mécanisation. Les descriptions de H. Ford dans ses mémoires le montrent bien :

With one workman doing a complete job he could turn out from thirty-five to forty pieces in a nine-hour day, or about twenty minutes to an assembly. What he did alone was then spread into twenty-nine operations ; that cut down the assembly time to thirteen minutes, ten seconds. Then we raised the height of the line eight inches - this was in 1914 - and cut the time to seven minutes. Further experimenting with the speed that the work should move at cut the time down to five minutes. In short, the result is this : by the aid of scientific study one man is now able to do somewhat more than four did only a comparatively few years ago. That line established the efficiency of the method and we now use it everywhere. The assembling of the motor, formerly done by one man, is now divided into eighty-four operations - those men do the work that three times their number formerly did¹¹³⁰.

Car l'idée de H. Ford, comme celle de F. W. Taylor, est d'expérimenter des conditions optimales pour que la production soit la plus rationnelle possible grâce à des opérations subdivisées bien cadencées, « *the idea is that a man must not be hurried in his work - he must*

¹¹²⁸ Développement et non invention du travail à la chaîne. Jean-Louis Peaucelle, professeur en sciences de gestion, montre que le travail à la chaîne existait déjà dans les industries alimentaires américaines avant son développement en grandes dimensions avec le fordisme (Jean-Louis PEAUCELLE, « Du dépeçage à l'assemblage, l'invention du travail à la chaîne à Chicago et à Détroit », *Gérer et comprendre*, septembre 2003, n° 73, pp 75-88). Un point est particulièrement intéressant pour nous sur les abattoirs de Chicago, la neutralisation des variations saisonnières de la production, inhérentes à la période hivernale d'abattage des cochons, a été possible grâce au refroidissement des « locaux de conditionnement des porcs avec de la glace » (*ibid.*, p 79). C'est dire l'importance et l'influence des conditions du milieu de travail pour la production ainsi que l'impact que peut avoir une évolution de la gestion d'une de ces conditions sur l'organisation du travail. Ici tournée exclusivement vers l'efficacité productive afin de « *travailler toute l'année au même rythme* », cette transformation des conditions du milieu laisse entrevoir ce que s'attachent à faire les ergonomes contemporains en vue d'améliorer conjointement à l'efficacité, des conditions qui font conditions de travail et dont l'organisation repensée peut également être orientée en un sens favorable pour les travailleurs.

¹¹²⁹ Dans ses mémoires, Henry Ford écrit : « *The idea came in a general way from the overhead trolley that the Chicago packers use in dressing beef* » (in Henry FORD, Samuel CROWTHER, *My life and work*, 1922, chapitre V, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/7213/pg7213.html>> (consulté le 19.07.13)).

¹¹³⁰ *Ibid.*

have every second necessary but not a single unnecessary second »¹¹³¹, dans lesquelles chaque ouvrier connaît sa tâche et ses limites :

*The man who places a part does not fasten it - the part may not be fully in place until after several operations later. The man who puts in a bolt does not put on the nut ; the man who puts on the nut does not tighten it*¹¹³².

Dès son introduction, et à la différence de F. W. Taylor qui ne visait pas la mécanisation, il postule qu'il faut mieux comprendre « *the mechanical portion of life* »¹¹³³ pour la faire prendre en charge par des machines, au sens de pouvoir mécaniser tout ce qui peut devenir standardisable et répétitif¹¹³⁴. Pour ce faire H. Ford et ses ingénieurs normalisent le processus de production, prônent à la fois la « *simplicité* »¹¹³⁵ des produits et celle des opérations à réaliser qui leur permettent l'embauche de travailleurs handicapés, hommes brutalement désignés comme « *inférieurs aux standards* » selon notre traduction :

*At the time of the last analysis of employed, there were 9563 sub-standard men. Of these, 123 had crippled or amputated arms, forearms, or hands. One had both hands off. There were 4 totally blind men, 207 blind in one eye, 253 with one eye nearly blind, 37 deaf and dumb, 60 epileptics, 4 with both legs or feet missing, 234 with one foot or leg missing. The others had minor impediments*¹¹³⁶.

Etrange rapport au corps dans ces propos qui mêlent une perspective presque charitable du monde où chacun trouverait à s'employer selon les facultés dont il dispose mais qui définit les facultés de l'homme selon des standards dont l'échelle peut être construite de normal à inférieur, réduisant la personne à sa déficience¹¹³⁷. Cette vision comptable de l'homme lui permet également d'affirmer que cette organisation du travail décharge les ouvriers ordinaires d'avoir à déployer le plein usage de leurs facultés :

¹¹³¹ *Ibid.*

¹¹³² *Ibid.*

¹¹³³ *Ibid.*, introduction.

¹¹³⁴ C'est un argument que nous entendrons pour la première fois en 2003 dans la bouche de Guy Lachambre, ingénieur de Sollac Méditerranée, à propos d'une opération de défeuillardage de bobine d'acier à décalaminer en entrée de ligne réalisée par les opérateurs à l'aide de cisailles : « *il faut toujours se demander si ce que fait un opérateur ne peut pas être fait pas une machine* ». Même si l'idée était de protéger les salariés suite à un accident, l'esprit général dans cette phase d'avant projet sommaire du projet était bien d'explorer toutes les pistes possibles pour construire une organisation nouvelle plus automatisée afin d'améliorer conjointement la productivité de la ligne et les conditions de travail, tout en diminuant l'effectif de l'équipe nécessaire pour faire tourner la ligne (sur cette intervention, lire Muriel PREVOT-CARPENTIER, *Analyse de l'activité des Opérateurs du décapage et de la régénération*, rapport de stage de DESS d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail sous la direction de Laurence Belliès et Guy Lachambre, Sollac Méditerranée, Fos-sur-Mer, 2003).

¹¹³⁵ Henry FORD, Samuel CROWTHER, *My life and work*, 1922, introduction, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/7213/pg7213.html>> (consulté le 19.07.13)).

¹¹³⁶ *Ibid.*, chapitre VII.

¹¹³⁷ Sur ce point lire Gaspard BRUN, *L'expérience de soi à l'épreuve des normes. Eléments pour une philosophie du handicap*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2013.

The subdivision of industry opens places that can be filled by practically any one. There are more places in subdivision industry that can be filled by blind men than there are blind men. There are more places that can be filled by cripples than there are cripples. And in each of these places the man who short-sightedly might be considered as an object of charity can earn just as adequate a living as the keenest and most able-bodied. It is waste to put an able-bodied man in a job that might be just as well cared for by a cripple. It is a frightful waste to put the blind at weaving baskets. It is waste to have convicts breaking stone or picking hemp or doing any sort of petty, useless task¹¹³⁸.

Cette simplification des opérations productives dispense les travailleurs d'avoir à penser leur usage d'eux-mêmes :

The net result of the application of these principles is the reduction of the necessity for thought on the part of the worker and the reduction of his movements to a minimum. He does as nearly as possible only one thing with only one movement. The assembling of the chassis is, from the point of view of the non-mechanical mind, our most interesting and perhaps best known operation, and at one time it was an exceedingly important operation. We now ship out the parts for assembly at the point of distribution¹¹³⁹.

L'invention de la ligne, qui prend plusieurs années et fait l'objet de nombreux essais, correspond de fait à rendre mécanique ce qui ne l'est pas : l'assemblage du véhicule par les équipes de travailleurs. Malgré la standardisation, cet assemblage final requiert la dextérité et l'intelligence humaine pour réguler les variabilités et résoudre positivement les aléas. Notre regard sur l'activité et ses conditions, nous fait envisager cette mise en place du convoyeur comme une manière d'intégrer l'homme dans un processus mécanique qui l'oblige à se plier au rythme de la machine. Cette manière de pousser davantage la mécanisation et de donner à l'homme une place d'instrument dans ce processus technique, tend à une déshumanisation, qui a été bien décriée, même par les contemporains de l'industriel. Cependant les ouvriers de Ford ont plutôt bien accepté ces conditions de travail, ce qui amène H. Ford à affirmer l'innocuité de son organisation sur la santé de travailleurs :

I have not been able to discover that repetitive labour injures a man in any way. I have been told by parlour experts that repetitive labour is soul - as well as body - destroying, but that has not been the result of our investigations¹¹⁴⁰.

En effet, les conditions de travail qui sont imposées paraissent compensées par les promesses en terme de consommation, la production de masse permettra de baisser les coûts de production¹¹⁴¹ et chaque ouvrier pourra posséder sa Ford T car les salaires sont hauts – les

¹¹³⁸ Henry FORD, Samuel CROWTHER, *My life and work*, 1922, chapitre XV, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/7213/pg7213.html>> (consulté le 19.07.13)).

¹¹³⁹ *Ibid.*, chapitre V.

¹¹⁴⁰ *Ibid.*, chapitre VII.

¹¹⁴¹ A propos de ses objectifs, Henry Ford dit qu'ils étaient jugés irréalistes et qu'en général les commentaires consistaient à dire qu'il irait à sa perte en six mois lorsqu'il les exposait de la manière suivante : « *I will build a*

fameux 5 dollars par jour – et augmenteront en fonction de l'accroissement de la production. La conception que H. Ford développe des salaires est plus complexe que celle qu'il affirme pour le contenu du travail. C'est un point clé de son système de pensée, procurer un mieux-être à des travailleurs, assez bien payés pour dispenser leurs épouses de travailler et faire vivre leurs enfants¹¹⁴² car les salaires sont bien plus qu'une abstraction monétaire :

There is something sacred about wages - they represent homes and families and domestic destinies. People ought to tread very carefully when approaching wages. On the cost sheet, wages are mere figures; out in the world, wages are bread boxes and coal bins, babies' cradles and children's education- family comforts and contentment. On the other hand, there is something just as sacred about capital which is used to provide the means by which work can be made productive [...] If profits go to swell a personal fortune, that is one thing ; if they go to provide a sounder basis for business, better working conditions, better wages, more extended employment—that is quite another thing. Capital thus employed should not be carelessly tampered with. It is for the service of all, though it may be under the direction of one¹¹⁴³.

Cette forme de redistribution des bénéfices a un caractère équitable et ce système paternaliste trouve un équilibre *via* la bienveillance bien comprise de l'industriel qui a besoin, comme il le dit dans ses objectifs, d'engager les meilleurs hommes possibles c'est-à-dire les plus à même de travailler selon les directives prescrites et de parvenir à supporter les conditions de travail aux cadences sans échappatoire possible qu'il organise. De plus, H. Ford a pour objectif de rester proche des opérations productives et dit ne pas souhaiter devenir un « *expert de la finance* », servant des dividendes à des actionnaires exempts de regard sur la production : « *The primary object of a manufacturing business is to produce, and if that objective is always kept, finance become a wholly secondary matter that has largely to do with bookkeeping* »¹¹⁴⁴. De son point de vue, les syndicats ne sont pas nécessaires dans ses unités de production car les hauts salaires qu'il propose, combinés à son attention à l'organisation du travail, doivent permettre à la fois de supporter et accepter la pénibilité générée par les normes de production. L'espace social est donc tout entier déterminé par le pôle des gestionnaires et ingénieurs qui produisent les normes du travail, créent et ajustent les machines, tout autre pouvoir semble inutile dans le « fordisme »¹¹⁴⁵.

motor car for the great multitude. It will be large enough for the family but small enough for the individual to run and car for. It will be constructed of the best materials, by the best men to be hired, after the simplest designs that modern engineering can devise. But it will be so low in price that no man making a good salary will be unable to own one – and enjoy with his family the blessing hours of pleasure in God's great open spaces » (in *ibid.*, chapitre IV).

¹¹⁴² *Ibid.*, chapitre VIII.

¹¹⁴³ *Ibid.*, chapitre XI.

¹¹⁴⁴ *Ibid.*

¹¹⁴⁵ Les économistes l'ont nommé « fordisme » pour caractériser « *cette conjonction d'une haute productivité et de hauts salaires* » (Jean-Louis PEAUCELLE, « Du dépeçage à l'assemblage, l'invention du travail à la chaîne à Chicago et à Détroit », *Gérer et comprendre*, septembre 2003, n° 73, p 88).

D'autant que le travailleur y est considéré socialement par H. Ford d'une position de surplomb, ainsi écrit-il à propos du travail répétitif qu'il impose dans son usine :

Repetitive labour—the doing of one thing over and over again and always in the same way—is a terrifying prospect to a certain kind of mind. It is terrifying to me. I could not possibly do the same thing day in and day out, but to other minds, perhaps I might say to the majority of minds, repetitive operations hold no terrors. In fact, to some types of mind thought is absolutely appalling. To them the ideal job is one where the creative instinct need not be expressed. [...] The average worker, I am sorry to say, wants a job in which he does not have to put forth much physical exertion—above all, he wants a job in which he does not have to think¹¹⁴⁶.

Ce « travailleur moyen », selon notre traduction, appartient réellement au système de pensée de H. Ford et nous dirions par extension à l'ensemble de ce mouvement de rationalisation par la technique industrielle, qui neutralisant les variabilités des conditions de la production en standardisant les produits, prétend faire de même avec les êtres, étendant et écrasant avec ce principe de l'organisation scientifique du travail les singularités et spécificités d'individus devenus standards, uniformes, définis sur la base de leurs éléments nécessaires à la production - éléments et non caractéristiques personnelles -, eux-mêmes devenus conditions du milieu quasi expérimental et contrôlé dans lequel ils sont fondus.

Diffusion, hybridation et subordination au modèle de rationalisation des « conditions de travail »

L'Organisation Scientifique du Travail (OST) va se diffuser aux Etats-Unis et vers le vieux continent pendant l'entre-deux-guerres et surtout après la seconde guerre mondiale.

En France¹¹⁴⁷, à partir de 1914, l'acceptation du modèle taylorien est considérée rapide par les organisations ouvrières¹¹⁴⁸, ralliées pour le « *plus grand nombre à une idéologie de la croissance* »¹¹⁴⁹, d'autant plus avec l'action de Albert Thomas, alors ministre de l'Armement,

¹¹⁴⁶ Henry FORD, Samuel CROWTHER, *My life and work*, 1922, chapitre VII, pas de pagination [en ligne]. Disponible sur <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/7213/pg7213.html>> (consulté le 19.07.13)).

¹¹⁴⁷ Pour une vision non homogène de la diffusion de la rationalisation en France avec une riche exploration de l'historiographie de la période, voir la thèse d'Etat de Aimée MOUTET publiée sous le titre, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Editions de l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1997.

¹¹⁴⁸ Georges Friedmann raconte toutefois avant guerre les premières grèves chez Renault malgré le « *peu de syndiqués* » et souligne qu'« *en France, le système a été introduit [...] sans que les conseils de prudence donnés par Taylor aient été suivis* ». Il note aussi côté syndical, plusieurs réactions dont celles du syndicaliste révolutionnaire, Emile Pouget qui dénonce « *l'organisation du surmenage* » et écrira un ouvrage : Emile POUGET, *L'organisation du surmenage*, Paris, 1914 (Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, pp 33-36).

¹¹⁴⁹ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, pp 1044-1045.

qui institue des « *structures à participation ouvrière qui rendent le taylorisme plus acceptable au mouvement ouvrier* ». Si les industriels « *des usines de guerre privées* » admettent inégalement ces « *mesures de démocratie industrielle* » et l'intervention de l'Etat¹¹⁵⁰, cette période nous semble marquer les débuts d'un fonctionnement par « *compromis avalisés par l'Etat* »¹¹⁵¹ qui aura des effets durables sur les relations sociales dans notre pays, et bien au-delà des deux guerres mondiales.

Au niveau mondial, l'accueil du taylorisme et la tentative de diffuser ce modèle de production font bien l'objet de tensions entre les courants libéraux et socialistes qui transparaissent dans l'histoire de l'IOST qui vise à remettre les préoccupations du Bureau International du Travail (BIT) au centre des débats sur la « *rationalisation* » dans les années 1920¹¹⁵². Cette tentative d'influence du BIT, qui échouera, témoigne des enjeux sociaux de l'internationalisation de l'OST pour les conditions de travail avec une organisation de l'industrie pour laquelle P. Devinat, directeur de l'IOST et A. Thomas, directeur de l'OIT, ont des ambitions sociales.

L'analyse des sept congrès internationaux de l'OST tenus entre 1924 et 1938 par T. Cayet, historien, montre que la réflexion « *sur les manières de transformer le processus de production* » de la part de chefs d'entreprises, ingénieurs mais aussi fonctionnaires et syndicalistes est « *en accord ou en réaction avec les travaux de Frederic Winslow Taylor* »¹¹⁵³. Cependant ils ont la volonté de faire cohabiter leurs « *approches très différentes* » de l'OST afin de se réappropriier des « *logiques organisationnelles* » en passant par « *cette confrontation à la diversité des points de vue* »¹¹⁵⁴ :

Il ne s'agit pas alors de simplement copier des techniques mais d'élaborer une démarche de modernisation prenant en compte les contraintes économiques, politiques et sociales. Dans

Sur les réactions ouvrières à la rationalisation avant la guerre de 1914, Georges Friedmann développe celles qui ont eu lieu, pour certaines violentes comme au Havre en février 1913 où la grève dura cinq semaines suite à la volonté de remettre en place le système Taylor chez Renault et le refus du dialogue avec les délégués ouvriers, concomitante avec la parution d'un article de Charles Faroux dans l'*Auto* des 1^{er} et 2 février 1913 qui accuse le taylorisme « *de provoquer une rapide et complète usure physique et morale de l'ouvrier* » et de le conduire au cimetière. Cependant il note qu'après la première guerre mondiale les organisations syndicales sont « *séduites par la prospérité des Etats-Unis et leurs hauts salaires* » et « *la C.G.T. française* [alors encore unique organisation syndicale], sous l'impulsion de M. Jouhaux, déclarait que les travailleurs acceptent de collaborer à une organisation scientifique du travail ayant pour objet de développer la productivité des entreprises » (Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, pp 249-250).

¹¹⁵⁰ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, p 1051.

¹¹⁵¹ *Ibid.*, p 1054.

¹¹⁵² Thomas CAYET, « Travailler à la marge : le Bureau International du Travail et l'organisation scientifique du travail (1923-1933) », *Le Mouvement Social*, 2009/3, n° 228, p 45.

¹¹⁵³ Thomas CAYET, « Les congrès internationaux d'organisation scientifique du travail durant l'entre-deux-guerres. Une source méconnue de l'internationalisation des savoirs organisationnels », Programme Pluriannuel de Formation « Histoire de la pensée et des pratiques managériales (XIX^e-XXI^e siècle) », Université Paris-Est Marne-la-Vallée, 2011 [en ligne].

Disponible sur <<http://mtpf.mlab-innovation.net/en/assets/ressources/PDF%20OK/Cayet%20VF.pdf>> (consulté le 15.05.2013).

¹¹⁵⁴ *Ibid.*, p 10.

*le même mouvement, ce discours de rationalisation évoque et annihile la portée des revendications sociales. Il présuppose l'intérêt de la coopération à un processus de modernisation inéluctable. Il laisse de côté le déséquilibre des forces et la récurrence des conflits*¹¹⁵⁵.

Par conséquent, le débat sur l'OST existe mais il se joue pour partie en dehors des lieux de production, dans l'entre-soi des organisateurs de la production unissant leurs efforts pour définir les conditions les plus favorables à la productivité malgré les dégâts sociaux alors minorés ou subsumés par l'optique productiviste qui gagne jusqu'aux représentants ouvriers¹¹⁵⁶.

De plus, il faut souligner dans ce processus de diffusion d'un nouveau modèle organisationnels que les rationalisateurs français ne se prévalent pas vraiment d'une seule doctrine d'OST. Ce que soulignait déjà S. Weil :

*Le mot « rationalisation » est assez vague. Il désigne certaines méthodes d'organisation industrielle, plus ou moins rationnelles d'ailleurs, qui règnent actuellement dans les usines, sous diverses formes. Il y a, en effet, plusieurs méthodes de rationalisation, et chaque chef d'entreprise les applique à sa manière. Mais elles ont toutes des points communs et se réclament toutes de la science, en ce sens que les méthodes de rationalisation sont présentées comme des méthodes d'organisation scientifique du travail*¹¹⁵⁷.

De prime abord, il semble difficile d'appréhender cette indistinction quant aux conditions posées pour organiser scientifiquement le travail qui semblent construites sur des principes appartenant à la fois au taylorisme, au fordisme et au fayolisme, ce qui nuit à la compréhension du poids de chacune de ces doctrines. F. Vatin propose une analyse qui répond à cette question. Dans l'utilisation du taylorisme comme point de référence dans notre tentative de compréhension des dimensions historiques qui ont lesté le concept de « conditions de travail », il faudrait faire « co-exister deux sens emboîtés de l'expression « taylorisme » : un sens étroit désignant un système spécifique d'organisation fondé sur une doctrine explicite ; un sens large exprimant un « paradigme » plus général, soit l'esprit de la rationalisation industrielle »¹¹⁵⁸. Le premier sens est celui que nous avons exploré dans les deux sections précédentes, le second tout aussi essentiel et influant permet d'affirmer que le

¹¹⁵⁵ *Ibid.*, p 11.

¹¹⁵⁶ Sur cette acceptation de la division technique du travail imposée par le taylorisme et la rationalisation de la part de ceux dont il était plus juste, ou plausible, d'attendre une conception critique quant à ces conditions nouvelles de la dépossession, lire Bruno Trentin sur le productivisme de Antonio Gramsci (1891-1937) : Bruno TRENTIN, *La Cité du travail. Le fordisme ou la gauche*, [1997] Fayard, Paris, 2012, pp 265-296.

¹¹⁵⁷ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937] in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 302-303.

¹¹⁵⁸ François VATIN, « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », *La Revue du MAUSS*, 2003/2, n° 22, note 14, p 412.

taylorisme a été une conceptualisation à longue portée qui n'est pas uniquement à rechercher dans les textes de F. W. Taylor, H. Ford ou H. Fayol. Ces textes font partie de l'héritage du moment historique de naissance de l'OST mais c'est tout l'esprit de rationalisation propre à l'époque qui a formé le substrat de notre concept de « conditions de travail ».

En effet, il faut ajouter H. Fayol au panthéon de l'OST, qui va transposer les travaux de Taylor du monde ouvrier au travail de bureau et adapter l'organisation scientifique en y introduisant la dimension de pouvoir hiérarchique qu'il estime indispensable au contexte français, il en publie les principes en 1916¹¹⁵⁹. Ce sera d'ailleurs tout l'objet de son débat avec F. W. Taylor qu'il « *critique vertement [...] pour sa méconnaissance délibérée du principe de l'« unité de commandement » qui est au cœur de la conception militaire de l'organisation* », conception à laquelle F. W. Taylor s'opposait¹¹⁶⁰. C'est dire la manière dont sont considérés les travailleurs en France à l'aube du XX^e siècle, l'obéissance absolue qui est attendue d'eux et qui ne craint pas de se revendiquer comme telle en France, sans nécessité de contournement sous des dehors techniques à la manière de F. W. Taylor. D'ailleurs il n'y a pas de transposition générale des principes de H. Fayol ou tayloriens dans notre pays : « *des secteurs entiers de l'industrie, du commerce, de la banque [...] s'y refusent et [...] préparent, pratiquent d'autres méthodes de subordination* »¹¹⁶¹. Ils se rallient parfois à ces principes mais avec « *grand retard* » et presque toujours leur utilisation est partielle et souvent dégradée :

*D'où en France un grand nombre de tayloriens sans le savoir, ou sans jamais avoir lu Taylor en entier, mais qui ont utilisé des variantes ou même des morceaux. On a donc, comme pour le fayolisme, toute une série de formes hybrides qui sont des composés de méthodes de subordination héritées du XIX^e siècle et d'un bout des méthodes de Taylor*¹¹⁶².

Alors que dans les organisations d'origine du modèle de la rationalisation aux Etats-Unis le principe était celui d'un ensemble de conditions faisant système et permettait une forme d'équilibre dans le contrat social avec un consensus basé sur les différents éléments de l'échange - dépassement des volumes de production demandés et salaire augmenté pour le taylorisme, mise sous le boisseau de l'initiative personnelle et résistance à la pénibilité contre

¹¹⁵⁹ Henri FAYOL, *Administration industrielle et générale*, [1916] Dunod, Paris, 1979.

¹¹⁶⁰ François VATIN, « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », *La Revue du MAUSS*, 2003/2, n° 22, note 14, p 409.

¹¹⁶¹ Patrick FRIDENSON, « Les transformations des pratiques de subordination dans les entreprises et l'évolution du tissu productif en France » in Héroïse PETIT, Nadine THEVENOT (coord.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, 2006, p 36.

¹¹⁶² *Ibid.*, p 36.

hauts salaires pour le fordisme -, l'équilibre se construit différemment en France¹¹⁶³. Pour ce qui concerne la diffusion du fordisme, P. Fridenson, historien écrit que :

après 1919 et surtout 1945, c'est un fordisme de la production de masse, du travail à la chaîne dans quantité d'industries – pas seulement dans l'automobile -, mais c'est un fordisme sans hauts salaires. Les industriels considèrent, non sans débat, que la France ne peut se permettre les hauts salaires qui devraient aller de pair avec le fordisme¹¹⁶⁴.

Les industriels « ont à leur disposition d'autres formules d'organisation »¹¹⁶⁵ : d'abord « la méthode française » qui consiste à réaménager l'espace de l'usine et développer des machines plus efficaces afin de parvenir à « une meilleure productivité » et « une moindre autonomie des ouvriers », « sans attaque frontale du travail ouvrier » ; une seconde est l'extension des différents types de salaires au rendement ; ou enfin la méthode dite du « fayolisme » qui fait

fi des détails techniques et de l'usine pour peaufiner les structures de commandement de l'entreprise dans son ensemble, bientôt divisées et hiérarchisées sur le modèle de l'armée. Elle rassure une partie des employeurs, car elle fait de leur autorité l'unique principe de légitimité et de réussite¹¹⁶⁶.

La compréhension de la non reproductibilité des modes opératoires tayloriens ne viendra que plus tard et ce n'est pas le renouvellement permanent d'une activité humaine jamais totalement anticipable¹¹⁶⁷ qui freinera la diffusion française du taylorisme : « l'OST est

¹¹⁶³ Ce qui apparaît nécessairement le cas, aucun modèle normatif fondé dans une culture, un lieu et une histoire spécifique ne pouvant être importé et plaqué sur l'activité du pays d'accueil sans qu'un décalage se produise. Sur ces éléments organisationnels et techniques qui voyagent sur d'autres continents et leurs effets dans l'activité, ils ont été conceptualisés par le fondateur de l'anthropotechnologie, voir Alain WISNER, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris, 1985 ; Alain WISNER, *Anthropotechnologie. Vers un monde industriel pluricentrique*, Octarès, Toulouse, 1997. Sur le processus d'appropriation dans l'activité, voir Abdallah NOUROUDINE, *Techniques et cultures. Comment s'approprie-t-on des technologies transférées ?*, Octarès, Toulouse, 2001.

¹¹⁶⁴ Patrick FRIDENSON, « Les transformations des pratiques de subordination dans les entreprises et l'évolution du tissu productif en France » in Héloïse PETIT, Nadine THEVENOT (coord.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, 2006, p 36.

¹¹⁶⁵ Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, p 1041.

¹¹⁶⁶ *Ibid.*, pp 1041-1042. Pour une explication synthétique du fayolisme, voir Sophie AVARGUEZ, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Perpignan, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Perpignan, 2008, pp 90-93.

¹¹⁶⁷ Nous développerons plus bas le point de vue des sociologues et des ergonomes qui amèneront la remise en cause du taylorisme par cette voie dans les années 1970, puis de la démarche ergologique contemporaine qui les suivra. Néanmoins pour qu'il ne fasse d'ores et déjà aucun doute sur ce point, l'exemple donné par les ergonomes de la grève du zèle est très parlant : « Chaque situation de travail est le lieu d'une rencontre. D'un côté, des moyens de travail, des règles, des tâches à accomplir. Tout cela est défini à l'avance par l'entreprise, avec plus ou moins de précisions. D'un autre côté, une personne particulière, madame X ou monsieur Y, qui est là, payé pour réaliser ces tâches. Le problème, c'est que si elle ou il ne faisait que ce qu'on lui a dit de faire, aucune production ne sortirait jamais. Quand des travailleurs font cela, cela s'appelle la grève du zèle et tout s'arrête. Les tâches qui sont définies à l'avance ne peuvent pas intégrer tout ce qui varie dans la situation de travail : la viande du poulet un peu plus froide que d'habitude, plus difficile à découper ; l'outil usé qui coupe mal ; le patient qui sonne l'infirmière et interrompt la distribution de médicaments ; le papier qui bourre dans l'imprimante ; l'accent difficile à comprendre au téléphone... Travailler, c'est faire face à tout ce qui varie, à tout ce qui n'est pas prévu à l'avance » (François DANIELLOU in Laurence THERY (coord.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris, [2006] 2013, pp 34-35). Nous reviendrons également sur cette infidélité ou variabilité des conditions du milieu quelle que soit l'anticipation des conditions de travail par la prescription.

reconnue, elle participe à la construction de la société », elle commence à être enseignée, des cabinets de conseil « *exploitant les méthodes d'OST importées des Etats-Unis se créent en France* »¹¹⁶⁸, notamment « *la société Bedaux, filiale de la multinationale américaine du même nom* » qui propose « *une méthode de fixation des normes de production* » promettant « *aux industriels une réduction du prix du travail humain et une élévation des rendements* ». La méthode a été peu utilisée en France mais il faut relever que les « *ingénieurs Bedaux* », « *non seulement mettaient en place son organisation mais formaient également l'encadrement de l'entreprise pour qu'il poursuive cette tâche* »¹¹⁶⁹, ce qui a permis une diffusion du taylorisme dans des entreprises très peu expérimentées en terme d'organisation.

La question de l'autorité hiérarchique « *mediée* » par l'application d'un mode opératoire technique, précis et scientifiquement pensé par des experts, est fondamentale dans ce « *processus de rationalisation industrielle mis en branle par la crise* »¹¹⁷⁰ que constitue la première guerre mondiale. L'application particulière et hybride de la rationalisation scientifique du travail en France¹¹⁷¹ ressort bien à travers un focus sur la figure de la surintendante d'usine telle que l'expose L. L. Downs, historienne : devenue à la fin des années 1920, « *une figure centrale dans l'élaboration de nouvelles stratégies patronales de « rationalisation » des tâches et d'adaptation de la main-d'œuvre à une cadence de travail régulière et intensive* »¹¹⁷², la surintendante d'usine montre par sa fonction que l'acceptation de nouvelles conditions de travail dans lesquelles l'intensification de l'activité s'accroît corrélativement aux exigences de productivité d'un pays au sortir de la guerre, est étroitement liée à l'instauration et à l'acceptation d'un régime d'autorité spécifique. Ces surintendantes sont des femmes bourgeoises importées dans un milieu jusqu'ici masculin et prolétaire, pour

¹¹⁶⁸ Jean-Paul SCHMIDT, « Naissance d'une discipline : l'organisation scientifique du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers », *Education Permanente*, 2007/1, n° 170, p 149.

¹¹⁶⁹ Eric GEERKENS, Aimée MOUTET, « La rationalisation en France et en Belgique dans les années 1930 », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2007, n° 112, p 79.

¹¹⁷⁰ Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 55. Par la suite, la crise des années 30 ne freinera pas non plus le développement de la rationalisation du travail en France, elle sera même renforcée par la rationalisation au niveau budgétaire comme le montre Aimée Moutet qui cite la direction du réseau ferroviaire de l'Etat qui considère alors « *la prévision budgétaire comme la « fille spirituelle de l'organisation scientifique* » (Aimée MOUTET, « Une rationalisation du travail dans l'industrie française des années 1930 », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5, p 1067).

¹¹⁷¹ Robert Linhart montre que « *l'organisation du travail est précisément la résultante de ces luttes et contradictions* », ces organisations ont une histoire et ne sont pas « *la simple expression d'une « science » qui croîtrait selon ses lois propres. L'OST n'échappe pas à cette caractéristique, quelles que soient les prétentions « scientifiques » dont elle s'enveloppe* » (Robert LINHART, « Le taylorisme entre les deux guerres : quelques problèmes », *Travail et Emploi*, 10/1983, n° 18, p 15).

¹¹⁷² Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 55.

veiller sur des ouvrières, elles-mêmes également nouvellement entrées dans le processus productif industriel pour l'effort de guerre. Les patrons considèrent que ces ouvrières ont des « *besoins distinctifs* » [...] : *besoin de contrôle moral et d'une attention particulière portée à leur santé, surtout à leur bien-être maternel* »¹¹⁷³ c'est-à-dire à la conservation d'un état de santé qui n'altère pas les fonctions reproductives de cette population féminine. Cette optique nataliste trouve une réponse dans « *l'institution de la surveillance sociale [qui] prit forme progressivement au confluent du privé et du public* »¹¹⁷⁴, ce qui témoigne des conditions supplémentaires à fournir au travail taylorisé à la française qui pose comme nécessité d'assurer la bonne application des modes opératoires tout en maintenant un bon taux de natalité :

*Qui mieux que la surintendante pourra intervenir pour avertir la maîtrise des aptitudes d'une ouvrière ? Qui mieux qu'elle, ensuite, se penchera sur ses petites susceptibilités, ses misères ? Saura lui donner cette allégresse de travail, qui est la condition d'un bon rendement ?*¹¹⁷⁵

Avec une modification de la division sexuelle du travail due à l'arrivée massive des femmes dans la métallurgie, il s'agit d'instaurer de nouvelles conditions de travail à même de donner une « *ambiance « domestique* » »¹¹⁷⁶ au milieu, conditions adaptées à la représentation sociale de la femme de l'époque : fragile, nécessairement « tuteurée » dans sa vie par une influence morale bien présente et ayant besoin d'autorité pour conduire ses actions quotidiennes. D'où cette désignation de la surintendante comme « *marraine élue de la paix sociale* »¹¹⁷⁷ c'est-à-dire parlant « *le langage de la sollicitude maternelle et du face à face intime* » tout en construisant « *un modèle de relations à l'intérieur de l'usine qui nie l'inévitabilité de la lutte des classes sans renoncer à cette donnée centrale que sont les relations d'autorité hiérarchiquement structurées* »¹¹⁷⁸. La gestion « sociale » de la surintendante introduisait un

¹¹⁷³ *Ibid.*, p 56.

¹¹⁷⁴ *Ibid.*, p 59. Néanmoins la prise en charge restera à la charge des entreprises et l'Etat se contentera d'« *exhortations* » sans jouer « *aucun rôle direct, qu'il s'agisse d'agréer l'école, de structurer ses programmes [...] ou de placer des surintendantes diplômées dans les usines. L'entreprise demeura privée, et les surintendantes étaient directement responsables envers les employeurs qui les engageaient et les rémunéraient* » (*ibid.*, p 61).

¹¹⁷⁵ Général APPERT, directeur du personnel à l'usine électrique Alsthom de Paris, cité dans le *Bulletin de l'Association des Surintendantes*, « Allocution du Général Appert », 1929, p 24. Cité in Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 62.

¹¹⁷⁶ Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 62.

¹¹⁷⁷ René DOUMIC in « Allocution de René Doumic à l'Académie Française lors de l'attribution de son Prix de Vertu à l'Association des Surintendantes en 1921 ». Cité in Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 63.

¹¹⁷⁸ Laura Lee DOWNS, « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164, p 62.

nouvel axe de division dans le travail, à la fois vertical et horizontal, puisque restait en place une gestion « *technique* » assurée par un contremaître masculin et prolétaire¹¹⁷⁹ : en position de discerner au travers de sa fine connaissance des caractéristiques personnelles des ouvrières, lesquelles seraient capables de tenir dans les conditions prévues pour un poste, lesquelles devaient en être extraites, même contre l'avis du contremaître. Leur rôle pouvait également se faire moins protecteur et plus orienté vers les intérêts patronaux, en identifiant parmi les ouvrières dont elles avaient la charge quels profils devaient être poussés, ou plus étroitement surveillés, pour tenir les temps requis du mode opératoire. Elle était une nouvelle experte, spécialisée dans les conditions de travail au féminin pour que « *les patrons métallurgistes français* » adaptent le taylorisme « *en greffant sur lui des pratiques natalistes* »¹¹⁸⁰.

Là encore la tentative de détermination des conditions de travail et de renforcement de la subordination par une approche du travail teintée de condescendance envers une condition sociale supposée inférieure, doit permettre de discerner qu'une condition, ici explicitement normative, ne s'impose jamais exactement dans l'activité telle qu'elle a été prévue pour l'activité d'un sujet ou d'un collectif en l'occurrence, à la fois quand la complexité de l'interaction entre différents éléments de la situation de travail a été complètement sous-estimée mais aussi de par l'appropriation toujours située et singulière des conditions dans l'activité. Les propos de la surintendante en formation qui vont suivre nous font effleurer ce double mouvement de la mise en jeu toujours personnelle de soi qu'elle fait d'elle-même dans l'activité et de la polarisation en valeur qu'elle entend donner à son activité. Connaissant son rôle mais tentant de le justifier à ses propres yeux par un renforcement du rôle maternant qui lui est conféré mais ajoutant la dimension d'une mise en tension avec le mode d'exercice du commandement de l'encadrement de proximité sur lequel elle entend peut-être avoir une action car il ne lui convient pas d'un point de vue moral :

Tout de suite je vois l'importance immense qu'ont pour ces pauvres femmes les régisseurs, les chefs d'équipe, le contremaître. C'est d'eux que dépend la vie tolérable ou non, c'est à eux

¹¹⁷⁹ *Ibid.*, p 65.

¹¹⁸⁰ *Ibid.*, p 67. Laura Lee Downs cite également le commandant Emile Hourst : « *L'ouvrière [...] doit être envisagée comme la procréatrice des générations futures et la nécessité d'obtenir un bon rendement dans son travail ne doit pas nuire à la natalité. Il est d'un bon taylorisme de considérer aussi la question sous ce point de vue, d'étudier le travail possible durant la grossesse, l'allaitement, etc. [...], non seulement en vue d'indiquer, mais même d'imposer un maximum de fatigue et d'effort* » (Emile HOURST, *Le problème de la main d'œuvre. La taylorisation et son application aux conditions industrielles de l'après-guerre*, Librairie de l'Ecole Spéciale des Travaux Publics, 1917, p 55), cité p 67. Il s'agit donc bien d'étudier les conditions de travail dans différentes configurations personnelles de vie pour définir une limite maximale de fatigue et d'effort. D'ailleurs cette tentative de conciliation entre politique nataliste et exigences de productivité industrielle trouve son apogée avec la loi du 5 août 1917 instituant des chambres d'allaitement dans les usines, toujours en vigueur : *Code du travail*, article L 1225-32, « *Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement* ».

*qu'il importe de plaire, le patron on s'en f..., mais le contremaître, ça c'est une puissance*¹¹⁸¹.

Même s'il est possible de souligner l'ambivalence de sa position du fait du soutien à apporter au patron qui est de la même classe sociale que la sienne et la rémunère ou de dire qu'elle suit un processus d'identification, teinté de commisération envers ces femmes ou encore d'estimer que ces contremaîtres prolétaires sont renvoyés à leur brutalité par la condescendance de ces surintendantes, il apparaît tout de même qu'elles jouent leur rôle en réinterprétant la partition écrite pour elles sans se défausser quant aux enjeux axiologiques intrinsèques à leur agir, dont il paraîtrait de toute façon difficile voire impossible qu'elles puissent se déprendre¹¹⁸².

Par conséquent, avec la rationalisation l'aspect politique du travail en tant qu'orientation de ses propres normes d'agir, semble gommé sous couvert d'une gouvernance rationnelle du travail, neutralisé par le caractère scientifique de l'organisation. Les rapports de pouvoirs et la hiérarchie sociale restent pourtant bien présents mais ils sont subsumés par une conception si réfléchie des conditions, si « scientifique » au sens d'un système qui prétend à la maîtrise de l'ensemble des variables du réel, qu'elles ne peuvent être remises en cause. La modernité du rapport salarial est marquée par cette dépossession des conditions de travail pour les travailleurs de la production comme pour ceux de l'encadrement de proximité dans une certaine mesure, qui va bien au-delà de la dénonciation marxiste qui montrait une force de travail utilisée pour produire, voire surproduire, de la valeur sous l'autorité d'un capitaliste détenteur de machines-outils qu'il était en charge de conduire. Cette dépossession scientiste devient centrée sur un processus technique où les conditions sont normées par d'autres que soi, processus auquel le travailleur est intégré, mécaniquement avec le fordisme, perdant ainsi radicalement le pouvoir sur l'usage qu'il pouvait encore faire de lui-même dans son milieu de travail. Son initiative, malgré son irréductibilité, ne devient alors plus qu'infinitésimale et non souhaitée. Le pouvoir s'instaure jusque dans les gestes du corps, dans cet agir qui ne peut plus être réellement orienté par l'individu : le fait d'agir n'autorise pas à être.

B. Mottez, sociologue, estime que concrètement le renversement introduit par le salariat moderne vient du fait qu'« *on peut dire qu'un nouveau fondement de l'ordre*

¹¹⁸¹ Une surintendante d'usine en stage de formation chez Renault en 1919, citée par Aimée MOUTET, « Sous le gouvernement du Front Populaire : problèmes humains de la rationalisation et action ouvrière » in Yves COHEN, Rémi BAUDOUÏ (coord.), *Les chantiers de la paix sociale (1900-1940)*, ENS éditions Fontenay/Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses, 1995, p 288.

¹¹⁸² Auquel cas, c'est-à-dire si elles devaient impérativement s'en déprendre, l'analyse de leur activité serait renvoyée à ce concept d'impératifs dissonants dont nous parlions en introduction.

industriel est proposé, la rationalisation, ordre délibérément constitué, se substitue au laisser-faire en matière d'économie et d'organisation du travail »¹¹⁸³. Mais ce laisser-faire ne doit pas être balayé trop vite comme s'il était remplacé comme un élément du passé. Si notre enjeu est de comprendre l'organisation des « conditions de travail » comme concept encore dans l'implicite au XIX^e siècle, il fait partie d'un mode de gestion qui portait dans son fonctionnement et dans son approche de l'ouvrier l'acceptation des linéaments de l'émancipation internes au concept. En effet, B. Mottez souligne que dans une société qui considérait les lois de l'économie comme « *naturelles* », les ouvriers de métier possédaient « *un certain pouvoir* » déployé dans cette « *invitation à profiter des règles du jeu et, jouant le jeu, à la constituer* »¹¹⁸⁴, ils agissaient bien sur la détermination des conditions de l'échange et sur l'organisation qu'ils entendaient adopter pour parvenir à produire ce qui leur était demandé. Dans le salariat moderne, « *se soumettre à l'ordre rationnel de l'organisation ne signifie à aucun moment y participer* »¹¹⁸⁵, il y a un refus de l'engagement du travailleur dans son propre agir pour mieux maîtriser le processus productif dont il est seulement un rouage, et ce même s'il paraît nécessaire à son fonctionnement, il ne l'est qu'en tant que forme vitale, interchangeable avec n'importe quel autre individu catégorisé selon les mêmes standards. La scientificité méthodiquement déployée pour forger des conditions rationnelles apparaît imposée aux forceps et c'est surtout la conception du travail qui a fait l'objet d'un déplacement

*d'une vision de l'économie (salariat, métier) vers la vision taylorienne (principes, processus, tâches, analyse du temps, règles). Le travail est affaire d'ordre, de rationalisation, de rendement, d'efficacité. Alors que, pour les économistes, la recherche du rendement est rendue nécessaire par la concurrence marchande, pour Taylor, on parvient à augmenter ce dernier par l'analyse du travail, le calcul et une démarche scientifique. Pour lui, l'OST est la science du rendement et du prix de revient, la fin ultime étant la compression du prix de revient (matières premières, main-d'œuvre et part des frais généraux)*¹¹⁸⁶.

Selon F. Vatin, sociologue, F. W. Taylor voulait supprimer la notion de marché de la relation salariale en introduisant la dimension organisationnelle avec la figure de l'ingénieur qui sert

¹¹⁸³ Bernard MOTTEZ, « Formes de salaire et types d'action ouvrière », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1967, n° 61, p. 12. Georges Friedmann emploie auparavant ce terme de « laisser-faire » à propos de la même période pré-OST dans le passage introductif à la notion de psychotechnique qu'il estime correctrice comme nous le verrons : « *au cours du XIX^e siècle, dans la période de « laisser-faire » du capitalisme, alors que la machinisme poursuit sa croissance dans des conditions entièrement anarchiques, l'ouvrier est traité comme une marchandise aisée à remplacer et par suite de peu de valeur* » (Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, p. 36).

¹¹⁸⁴ Bernard MOTTEZ, « Formes de salaire et types d'action ouvrière », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1967, n° 61, p. 12.

¹¹⁸⁵ *Ibid.*

¹¹⁸⁶ Jean-Paul SCHMIDTT, « Naissance d'une discipline : l'organisation scientifique du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers », *Education Permanente*, 2007/1, n° 170, p. 149.

de médiateur dans les rapports entre les ouvriers des ateliers et l'entrepreneur. C'est de cette évolution, reprise par les juristes, que naîtra le contrat de travail et le salariat moderne¹¹⁸⁷. Pour ce chercheur, le taylorisme se caractérise surtout par une « *conception additive de la production* »¹¹⁸⁸ et qui constituera une base pour un changement de paradigme :

*Les doctrines d'organisation du travail qui émergent à la fin du XIX^e siècle et tout particulièrement le taylorisme sont le produit de ce changement de la représentation juridique, économique et sociale des relations de travail d'où naît le salariat moderne*¹¹⁸⁹.

L'apparition de la notion d' « *organisation* »¹¹⁹⁰ fait passer le concept de « conditions de travail » de conditions possibles relatives à l'activité à des conditions normatives imposées pour l'activité. En effet, pour nous, le *scientific management* traduit par Organisation Scientifique du Travail (OST) marque le passage d'une conception politique des conditions de travail, assez englobante et figée dans la lutte des classes, héritée des conceptions socialistes qui de L. Blanc¹¹⁹¹ au marxisme se sont diffusées au travers des luttes sociales de la deuxième moitié du XIX^e siècle, avec le salaire aux pièces¹¹⁹², à une conception organisationnelle de ces

¹¹⁸⁷ François VATIN, entrée « Taylor Frederick Winslow, 1856-1915 » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, pp 776-777.

¹¹⁸⁸ François VATIN, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990, p 24.

¹¹⁸⁹ François VATIN, entrée « Taylor Frederick Winslow, 1856-1915 » in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MIAS (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012, p 777.

¹¹⁹⁰ Sur ce point, voir Thierry Pillon et François Vatin qui soulignent ce passage historique et ses problématiques conceptuelles, sociales, politiques et économiques (Thierry PILLON, François VATIN, « La question salariale : actualité d'un vieux problème » in François VATIN, Sophie BERNARD (coord.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, pp 29-48).

¹¹⁹¹ Car si Louis Blanc titrait l'ouvrage dans lequel il expose ses visées pour la classe ouvrière, « organisation du travail », cet ouvrage est, comme nous l'avons vu dans la section 2.3.1, l'exposé de sa conception sociale du travail et du programme politique qu'il entend mettre en œuvre pour plus de justice sociale (Louis BLANC, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10)).

¹¹⁹² Pour Karl Marx, « *Le salaire aux pièces n'est [...] qu'une forme modifiée du salaire au temps* » (Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXI, p 393). Dans une perspective d'activité, Yves Schwartz souligne l'importance du passage du salaire au temps au salaire aux pièces au niveau de la qualité des pièces réalisées qui devient requise et qui rend « *l'expérience* » ouvrière indispensable, « *d'avantage celle du plus habile que du moins habile* », pour fixer le tarif (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 681-683), ce que Karl Marx semble prendre en compte en écrivant lui-même une phrase plus loin qu'avec le salaire aux pièces, « *la qualité du travail est ici contrôlée par l'ouvrage même, qui doit être d'une bonté moyenne pour que la pièce soit payée au prix convenu* » et « *si l'ouvrier ne possède pas la capacité moyenne d'exécution, s'il ne peut pas livrer un certain minimum d'ouvrage dans sa journée, on le congédie* ». Tout cela permet que « *la qualité et l'intensité du travail* » soient « *assurées [...] par la forme même du salaire, une grande partie du travail de surveillance devient superflue* » (Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXI, p 393). Du point de vue des conditions de travail, le salaire aux pièces assure également que le travail effectué sera rémunéré puisque les conditions paraissent plus claires au départ, ce qui n'était pas le cas avec des fabriques dans lesquelles pouvaient co-exister les deux types de salaire avec des journées de travail qui s'allongeaient au profit de ceux qui travaillaient aux pièces et au détriment de ceux qui étaient payés au temps (*ibid.*, p 392 et note 3, p 664). Karl Marx note cependant que la qualité reste un point d'achoppement puisqu'elle est une condition de la rémunération qui échappe à une définition précise : « *sous ce rapport, le salaire aux pièces devient une source inépuisable de prétextes pour opérer des retenues sur les gages de l'ouvrier et pour le frustrer de ce qui lui revient* » (*ibid.*, p 393). Ces éléments montrent encore qu'il n'y a pas eu historiquement de rupture fondamentale et brutale dans les conceptions du travail ou dans les modes de vie, les processus d'évolutions sont marqués par

conditions, tout aussi figée, avec un salaire au rendement et des modes opératoires dont les temps sont déterminés par l'entrepreneur, qui tendent à subsumer l'individu sous les conditions, non plus de l'exploitation qui l'entraînaient vers la dépossession, mais de l'organisation du travail qui prétendent entièrement hétérodéterminer son activité décomposée en séquences d'action. Du seul point de vue productif, cette conception nouvelle va favoriser une industrialisation galopante et de nouvelles conditions de confort dans la vie quotidienne, tout au long du XX^e siècle.

Cependant du point de vue du travail concret et de l'activité humaine, ce changement de paradigme a des effets dévastateurs au niveau global de la représentation du travail¹¹⁹³ : les ouvriers semblent devenus une pure « main-d'œuvre » dont la dimension fabricatrice et possiblement singulière a été neutralisée, ils sont désignés comme un groupe homogène où les hommes peuvent être nommés fonctionnellement, réduits à leur rôle productif, également considéré standard ou en voie de le devenir par l'application des principes de l'OST. La longue portée des principes tayloriens, point d'origine de ce basculement ne peut donc pas être sous-estimée, et ceci alors que les théoriciens du travail se positionnent encore continûment en référence à ces principes¹¹⁹⁴, entraînant les « conditions de travail » du côté du déterminisme organisationnel et de la norme, supprimant leur ouverture à d'autres possibles et rendant invisible l'expression polarisée en valeurs de l'activité humaine.

En effet, cela ne signifie pas qu'il n'y aura plus de dimension politique dans les conditions de travail mais que cette dimension politique dans le mode de saisie des conditions, qui n'apparaissait déjà que de manière sporadique dans le regard porté sur l'activité des sujets, va être neutralisée par ce qui s'établit comme un compromis fordiste où les relations professionnelles vont s'axer sur des négociations au niveau global, avec des partenaires sociaux et des politiques axés sur le travail abstrait. Les conditions de travail seront considérées dans leur dimension organisationnelle et non plus dans cette dimension politique qui fait continuum à partir des variabilités du milieu et des débats de valeurs des individus dans l'activité qui les conduisent à s'en saisir de manière toujours différenciée entre eux et dans la temporalité de l'expérience. Il y a une obstruction du regard vers cette orientation

leur caractère très progressif même avec le passage à la grande usine qui a pu être définie comme une seconde industrialisation (Alain DEWERPE, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998, chapitre 3, pp 93-129).

¹¹⁹³ Ce que Georges Friedmann posera sous forme de question en la donnant pour titre à un article puis à un ouvrage : « *Où va le travail humain ?* » (Georges FRIEDMANN, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155, pp 634-650 ; Georges FRIEDMANN, *Où va le travail humain ?*, Gallimard, Paris, 1950).

¹¹⁹⁴ En effet, les organisations même après le taylorisme vont être régulièrement identifiées comme post-tayloriennes puis néo-tayloriennes, et ce jusqu'à nos jours.

profondément politique de l'usage de soi qui fait que même de manière infinitésimale, les individus choisissent le sens à donner à leurs normes d'agir et renormalisent des conditions qui ne sont pas simplement offertes par le milieu mais qu'ils construisent-déconstruisent-reconstruisent en s'en saisissant et en les éprouvant dans leur processus d'activité.

3.2 L'affirmation de la spiritualité : s'engager pour transformer les « conditions » d'existence

Le courant du catholicisme social rejoint ceux qui louent la rationalisation et la formidable productivité qu'elle permet en reculant le « *rendement-limite* » des économistes¹¹⁹⁵ mais développent des inquiétudes quant au manque de recours à la collaboration ouvrière et à la monotonie de tâches répétitives et parcellaires sans perspective d'ensemble sur le processus productif¹¹⁹⁶, rejoignant sur ce point de la division du travail des philosophes écossais. A cette perspective sur les conditions de travail dans leurs effets internes au processus productif s'ajoute la problématique de la redistribution des richesses qui doit être à « *l'usage de tous* » en référence à l'encyclique *Rerum novarum*¹¹⁹⁷ or la rationalisation « *dans un milieu de neutralité morale* »¹¹⁹⁸ paraît vide de sens. La rationalisation nécessite de leur point de vue d'être orientée en valeurs, ce qui est nécessairement le cas dans le processus d'activité singulière selon une conception ergologique, et qui est proposé par le catholicisme qui « *indique la vraie hiérarchie des biens et des besoins de l'homme* »¹¹⁹⁹ de manière universelle comme le corpus axiologique et spirituel d'une communauté de croyants dans laquelle s'inscrire.

Ces deux niveaux de réflexion sur les conditions de travail, non sans liens, pour l'un partant de leurs effets dans le processus de l'agir humain, pour l'autre adoptant une vue plus large qui se veut une réflexion sur la place de l'homme au travail dans la société humaine, nous les aborderons à travers deux développements successifs.

¹¹⁹⁵ Eugène DUTHOIT, « La « rationalisation » est-elle un progrès ? », leçon d'ouverture des Semaines Sociales de France, *Les nouvelles conditions de la vie industrielle*, XXI^{ème} session, Besançon, Chronique sociale de France, Lyon, 1929, p 42 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5774118w>> (consulté le 28.02.2013).

¹¹⁹⁶ *Ibid.*, p 65.

¹¹⁹⁷ *Ibid.*, p 70 et p 75. Voir section 2.3.3.

¹¹⁹⁸ *Ibid.*, p 59.

¹¹⁹⁹ *Ibid.*, p 77.

Nous aborderons dans un premier temps le parcours singulier et atypique de la philosophe S. Weil qui sans s'inscrire tout à fait dans le courant du catholicisme social, proche à la fois des préoccupations syndicales et de la foi catholique, sans s'y convertir, mais en en partageant la spiritualité comme le montre sa correspondance avec le père Perrin¹²⁰⁰, va tenter de comprendre le travail comme activité, de l'intérieur, se faisant elle-même ouvrière du mois de décembre 1934 à août 1935¹²⁰¹, condition à laquelle rien ne destinait cette agrégée de philosophie.

Puis nous nous attarderons sur les idées de E. Mounier (1905-1950), qui dans cette même époque des années 1930, développe le personnalisme pour affirmer « *le primat de la personne humaine sur les nécessités matérielles et sur les appareils collectifs qui soutiennent son développement* »¹²⁰² et en diffuse les idées à travers la fondation de la revue *Esprit*. Nous nous intéresserons à cette doctrine qui se veut hors de tout rattachement disciplinaire ainsi qu'à deux philosophes de la région lyonnaise engagés à ses côtés et dans l'élaboration d'une philosophie du travail se référant aux valeurs chrétiennes, J. Vialatoux (1880-1970) et J. Lacroix (1900-1986).

¹²⁰⁰ Simone WEIL, *Attente de Dieu*, [1942] Fayard, Paris, 1966. Dans sa lettre du 19 janvier 1942, « Hésitations devant le baptême », elle écrit au dominicain : « *lorsque je me représente concrètement et comme une chose qui pourrait être prochaine l'acte par lequel j'entrerais dans l'Eglise, aucune pensée ne me fait plus de peine que celle de me séparer de la masse immense et malheureuse des incroyants. J'ai le besoin essentiel, et je crois pouvoir dire la vocation, de passer parmi les hommes et les différents milieux humains en me confondant avec eux, en prenant la même couleur, dans toute la mesure du moins où la conscience ne s'y oppose pas, en disparaissant parmi eux, cela afin qu'ils se montrent tels qu'ils sont et sans se déguiser pour moi* ». Les dernières lignes de la lettre sont également celles où elle amplifie encore sa modestie, en estimant ne pas aimer Dieu suffisamment pour « *mériter la grâce du baptême* » dans une conception absolue du rapport au divin qui ne peut trouver d'issue tant elle estime confuse sa « *situation spirituelle* » (*ibid.*, Lettre IV, « Autobiographie spirituelle », 15 mai 1942). Le passage que nous citons de la première lettre est également intéressant pour ce qu'il dit du rapport weilien à la notion de « milieu humain », mise au pluriel car multiple dans ses dimensions, dans les différentes croyances et incroyances des individus. S. Weil poursuit sur cette notion dans la deuxième lettre du recueil, en disant ne vouloir être « *adoptée* » par aucun milieu car elle ne veut pas rejoindre « *l'Eglise en tant que chose sociale* » c'est-à-dire corpus de croyances que même des « *saints* » ont pu approuver dans certaines dérives, les Croisades, l'Inquisition, alors « *aveuglés par quelque chose de très puissant* ». Elle s'estime trop « *faible* » pour résister aux « *influences sociales* » d'un seul milieu auquel elle se serait rattachée, identifiée et pour être en capacité de discerner le vrai d'où sa volonté de se fondre dans tous les milieux humains.

¹²⁰¹ Voir la chronologie de cette période du travail en usine, et ses multiples ruptures révélatrices pour nous des difficultés de la relation de subordination pour l'esprit et jusque dans le corps (otite, maux de tête, abcès à la main certainement consécutif à un accident du travail), reconstituée par Robert CHENAVIER in Simone WEIL, *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 467-468.

¹²⁰² Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936, version numérique, p 7 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

3.2.1 Simone Weil, *La Condition ouvrière* au prisme de l'OST

Toujours attentif au traitement du concept de travail, en mineur ou plus rarement en majeur, dans l'histoire des idées, Y. Schwartz souligne la spécificité de la philosophie de S. Weil en écrivant : « à de très rares exceptions près, la philosophie a été complètement indifférente aux présupposés anthropologiques et conceptuels véhiculés par la rationalisation taylorienne »¹²⁰³. Dans le même temps, l'engagement mystique et la foi profonde de S. Weil sont essentiels pour comprendre son parcours¹²⁰⁴ dont la dimension expérientielle a été soutenue par une conception transcendante de l'humanisme, au sens où sa volonté d'incarnation de l'expérience ouvrière a été soutenue par une métaphysique :

*il s'agit d'une métaphysique « religieuse », c'est-à-dire d'une métaphysique expérientielle, qui déclare se fonder sur l'expérience de la grâce autant que sur la spéculation rationnelle. Mais il faut alors ajouter, sous peine de masquer et manquer l'enjeu aussi bien philosophique que théologique de la pensée weilienne, que cette métaphysique, quoique « religieuse », reste philosophique parce que la grâce, chez S. Weil, pénètre et imprègne tout le monde profane. Son opération ne consiste pas seulement à arracher l'âme au monde, mais, une fois cette opération de conversion vers le Bien transcendant effectuée, à descendre dans l'âme présente dans le monde pour devenir phénomène, mieux, pour révéler tout ce qui, dans les phénomènes et dans l'ensemble de la nature, est déjà reflet de la grâce. La grâce est le surnaturel devenant phénomène en ce monde*¹²⁰⁵.

Le soutien de ses convictions spirituelles apparaît comme indispensable au vu de la distance entre les conditions de travail auxquelles elle s'est volontairement exposée et celles qu'elle quittait dans l'emploi de professeur duquel elle prenait congé, ce qu'elle confie à son amie Albertine Thévenon : « si je me laissais aller j'oublierais tout, je m'installerais dans mes privilèges sans vouloir penser que ce sont des privilèges. Sois tranquille, je ne me laisse pas aller »¹²⁰⁶.

¹²⁰³ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 50.

¹²⁰⁴ Simone WEIL, « Autobiographie spirituelle », lettre IV, 15 mai 1942, in *Attente de Dieu*, [1942] Fayard, Paris, 1966.

¹²⁰⁵ Emmanuel GABELLIERI, « Le donné et le mystère. Notes sur phénoménologie, métaphysique et révélation chez S. Weil », *Archives de Philosophie*, 2009/4, tome 72, p 627.

¹²⁰⁶ Simone WEIL, « Trois lettres à Albertine Thévenon » [fin décembre 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 59.

Les effets des conditions de travail : « monotonie » et « intensité »

S. Weil « s'engage à l'usine suivant une « nécessité intérieure » : celle de s'exposer »¹²⁰⁷, cependant « sa position n'est pas d'ordre militant »¹²⁰⁸. Se confronter à la réalité des conditions de travail telles qu'elles s'imposent pour le milieu ouvrier afin de penser l'activité sous l'angle du rapport entre l'humain et la vie et sans se référer à un courant de pensée politique, syndical, philosophique ou religieux nous permet de retrouver dans ses écrits les traces indispensables pour pénétrer les ressorts de processus de pensée totalement personnels et originaux. Si N. Taïbi, philosophe, parle d'une « absence de réflexivité intellectuelle dans le Journal d'Usine [...] condition pour faire de l'usine un objet philosophique »¹²⁰⁹, dans une perspective ergologique il nous semble au contraire que l'usine en tant que milieu de travail et de vie ne devient pas un « objet » dans le journal de S. Weil, dans lequel comme dans tous ses écrits, elle parvient à conserver la dialectique dynamique des conditions qu'elle vit en tant qu'être, celles qui ne sont pas de l'ordre des « choses exprimables »¹²¹⁰ car inscrites jusqu'au plus profond du corps. Loin de faire de l'usine un objet, elle lui confère un caractère proprement ergologique, c'est-à-dire un traitement comme « matière étrangère » et du point de vue de l'activité pour reprendre l'approche de G. Canguilhem développée par Y. Schwartz que nous avons déjà évoquée. Par conséquent, il nous semble qu'à travers ce qui paraît une « absence de réflexivité intellectuelle », c'est le fait que ce *Journal* soit un moment d'écriture pour soi qui permet de pénétrer dans l'intime, dans les profondeurs de l'usage d'elle-même qu'entend faire S. Weil, usage qui resurgit sans cesse, notamment lorsqu'elle s'estime abrutie par des conditions de travail inhumaines et écrit dans son journal à la mi-janvier 1935 que sans repos hebdomadaire, « je deviendrais une bête de somme, docile et résignée (au moins pour moi) »¹²¹¹ ou lorsqu'elle confie dans une lettre, qu'après plusieurs semaines d'usine elle estime être arrivée à « une docilité de bête de somme résignée », ne plus parvenir à faire surgir d'elle-même « des mouvements de révolte »¹²¹². Il faut souligner toute l'ambivalence de ces propos où elle dit se sentir abaissée mais où dans

¹²⁰⁷ Nadia TAIBI (coord.), *Simone Weil « le travail comme témoignage »*, Publications de la Faculté de philosophie de l'Université Jean Moulin Lyon 3, Lyon, 2006, p 11.

¹²⁰⁸ *Ibid.*, p 16.

¹²⁰⁹ *Ibid.*, p 12.

¹²¹⁰ Simone WEIL, « Trois lettres à Albertine Thévenon » [15-31 janvier 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 52.

¹²¹¹ Simone WEIL, « Journal d'usine » [14 et 15 janvier 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 104.

¹²¹² Simone WEIL, « Trois lettres à Albertine Thévenon » [fin décembre 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 59.

chaque phrase elle révèle son opposition jamais éteinte, ce que lui coûte chaque geste, chaque pièce usinée, ce qui fait problème dans son corps et son esprit dans le milieu de l'usine.

Ce qui nous donne à distance un accès à cet usage d'elle-même suppose bien une forme de réflexivité dans son travail d'écriture mais une réflexivité qui non adressée à autrui est alors libre de développer le rapport de soi au monde car exempte de messages de l'ordre d'une pensée collective, militante ou politique, à faire passer au lecteur. C'est certainement ce qui confère à sa pensée une profondeur qui dépasse de beaucoup les clivages d'un échiquier politique parfois trop catégorique dans ses lignes directrices et par là aveugle à la dimension profondément politique, au sens philosophique, de l'activité¹²¹³. Il faut souligner que ce sont les 135 jours de vie d'usine¹²¹⁴ de S. Weil, qui lui ont permis ce passage d'une théorisation sur l'activité à la compréhension de la transformation de soi et de la mutilation de l'expression normative de l'être en tant que sujet dans l'activité.

S. Weil raconte dans son *Journal*, la difficulté des pièces qui résistent, les mouvements d'humeur envers l'incompréhension de l'encadrement qui résiste aux explications, « *J'essaie d'expliquer* », qui « *sans se déranger* » donne les ordres, sans comprendre le problème d'une butée usée puis finalement appelle « *un type de l'outillage* », personne ressource pour modifier l'outil mais qui ne parvient pas tout à fait à rendre le processus de fabrication fluide, « *ça va mieux mais pas encore bien* », la mise en jeu du corps, de soi, pour parvenir à faire, à sortir les pièces demandées car le travail est à la pièce, ne pas trop avoir de déchets, ce qui ne sera pas le cas ce jour-là : « *il y a un peu plus de 100 pièces faites et une 40taine de loupées* »¹²¹⁵.

Ce qui ressort des textes de S. Weil, c'est son rapport aux conditions de travail. Elle met en exergue, le fait qu'en dernière instance, c'est toujours le travailleur qui opère la synthèse des conditions du milieu, milieu où les conditions sont caractérisées par leur instabilité. Alors que le travail se veut répétition des mêmes gestes et empreint de monotonie intervient alors ce qu'elle appelle le hasard :

¹²¹³ C'est également l'analyse que propose le syndicaliste italien Bruno Trentin (1926-2007) de la voie choisie par Simone Weil : Bruno TRENTIN, *La Cité du travail. Le fordisme ou la gauche*, [1997] Fayard, Paris, 2012, pp 376-391.

¹²¹⁴ Nadia TAIBI, « A l'usine, on ne travaille pas. Réflexions sur le Journal d'usine de S. Weil (1934-1935) », non daté, conclusion, pages non numérotées [en ligne]. Disponible sur <http://www.pedagogie.ac-nantes.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichier?CODE_FICHER=1283349879633&ID_FICHE=1283350139859> (consulté le 20.04.2013).

¹²¹⁵ Simone WEIL, « Journal d'usine » [28 février 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 109.

Rien n'est pire que le mélange de la monotonie et du hasard ; ils s'aggravent l'un l'autre, du moins quand le hasard est angoissant. Il est angoissant dans l'usine du fait qu'il n'est pas reconnu ; théoriquement, bien que tout le monde sache qu'il n'en est rien, les caisses où mettre les pièces usinées ne manquent jamais, les régleurs ne font jamais attendre, et tout ralentissement dans la production est la faute de l'ouvrier¹²¹⁶.

Dans le caractère angoissant de ce hasard, nous voyons le signe de conditions trop étroitement définies pour autoriser l'écart dans le réel avec la prévisibilité des volumes de production définies, il n'y a pas de marges possibles. S. Weil postule alors la nécessaire gestion de ces aléas par l'ouvrier, ce que les ergonomes définiront sous le concept de « régulation »¹²¹⁷ et en décrit le processus dans l'activité :

La pensée doit constamment être prête à la fois à suivre le cours monotone des gestes indéfiniment répétés et à trouver en elle-même des ressources pour remédier à l'imprévu. Obligation contradictoire, impossible, épuisante. Le corps est parfois épuisé, le soir, au sortir de l'usine, mais la pensée l'est toujours est l'est davantage. Quiconque a éprouvé cet épuisement et ne l'a pas oublié peut le lire dans les yeux de presque tous les ouvriers qui défilent le soir hors d'une usine. Combien on aimerait pouvoir déposer son âme, en entrant avec sa carte de pointage, et la reprendre intacte à la sortie !¹²¹⁸

Dans cette organisation scientifique du travail, il faut satisfaire à l'intensité du rythme de travail imposé¹²¹⁹ afin de produire le nombre de pièces requis, tout en conservant une attention consciente pour ne pas « loucher des pièces en forçant sur la cadence, parce que la vitesse produit une espèce d'ivresse qui annule l'attention »¹²²⁰. La psychodynamique contemporaine s'est saisie de cette question et en décrit le cheminement aux niveaux physique et psychique :

En fin de compte, pour bien travailler et pour obtenir de bonnes performances productives, le mieux est encore pour le sujet d'arrêter sa pensée. Mais il n'est pas facile d'arrêter sa pensée, il n'est pas simple de la congédier, et tenter de la mettre au repos est sûrement une mauvaise solution. En effet, une pensée au repos, c'est-à-dire détachée d'une activité

¹²¹⁶ Simone WEIL sous le pseudonyme de Emile Novis, « Expérience de la vie d'usine » [début 1936 puis 1941], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 334.

¹²¹⁷ Ces régulations étant plus ou moins facilitées par la conception de conditions à même d'offrir des « marges de manœuvre » dans le processus d'activité, ce que les ergonomes promeuvent au quotidien, prenant en compte ce que Simone Weil appelle le hasard par le concept de « variabilité ». Sur le concept de « régulation, voir Jacques LEPLAT, « La notion de régulation dans l'analyse de l'activité », *PISTES*, mai 2006, Vol 8 n° 1 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v8n1/pdf/v8n1a7.pdf>> (consulté le 12.12.2008) ; voir aussi la place donnée aux régulations dans les schémas des différents types de compromis construits par les opérateurs in François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUELEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, pp 100-103.

¹²¹⁸ Simone WEIL sous le pseudonyme de Emile Novis, « Expérience de la vie d'usine » [début 1936 puis 1941], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 334.

¹²¹⁹ Simone Weil dénonce cette intensité : « le patronat a fait cette découverte qu'il y a une meilleure manière d'exploiter la force ouvrière que d'allonger la journée de travail ». Puis à la page suivante, l'intensité est « une découverte sensationnelle du patronat. Les ouvriers ne l'ont peut-être pas encore bien comprise, les patrons n'en ont peut-être pas absolument conscience ; mais ils se conduisent comme s'ils la comprenaient très bien. C'est une chose qui ne vient pas immédiatement à l'esprit, parce que l'intensité du travail n'est pas mesurable comme sa durée » (Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 317-318).

¹²²⁰ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallistes », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152, in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 271-272.

concentrée sur un objectif à atteindre, s'évade dans les fantaisies et se déploie avec encore davantage de richesse que lorsqu'elle n'est pas au repos. Pour arrêter la pensée, le sujet soumis aux contraintes du travail répétitif utilise un moyen qui s'avère efficace dans la plupart des cas : il s'agit de pratiquer l'auto-accélération, c'est-à-dire une activité répétitive dont le sujet s'efforce de réduire progressivement la durée de cycle. A partir d'un certain niveau d'auto-accélération, toute la conscience est engagée dans un circuit court entre perception et activité psychomotrice laissant progressivement de moins en moins de place à l'activité de pensée. Au-delà, le sujet obtient une véritable paralysie de la pensée et il peut fonctionner sur un mode machinal presque « automatique », ou « robotisé », pour reprendre les expressions communément employées par les opérateurs eux-mêmes. A la fois source d'appréhension et d'angoisse, la « robotisation » constitue aussi un état de relative protection contre la conscience douloureuse de la condition absurde à laquelle ils sont condamnés par une activité entièrement conçue et décidée en dehors d'eux-mêmes par les service des méthodes les contraignant à s'en tenir strictement aux activités d'exécution¹²²¹.

En effet, il y a toujours une « activité mentale » du travailleur comme le souligne C. Teiger, ergonomiste, « due en partie à la gestion « occulte » des aléas et dysfonctionnements divers » mais elle « ne signifie pas obligatoirement intérêt du travail pour l'opérateur : monotonie peut coexister avec activité mentale intense. Les conséquences d'un tel paradoxe, en termes de « fatigue nerveuse » [...] n'ont pas fini d'être explorées »¹²²².

Le vécu personnel exprime cette fatigue spécifique : « tout le monde, dans toutes les situations, sait ce que c'est que d'être fatigué, mais pour cette fatigue-là il faudrait un nom à part »¹²²³. Elle connaît, a éprouvé, incarné, les effets de cette activité répétitive et rythmée par un autre que soi qui lui donne le sentiment lors des grèves de retrouver « parmi ces machines muettes, le rythme de la vie humaine – le rythme qui correspond à la respiration, aux battements du cœur, au mouvements naturel de l'organisme humain – et non à la cadence imposée par le chronométrateur »¹²²⁴. Car travailler dans une organisation rationnelle de la production, c'est mettre son propre corps dans la situation de production que le concepteur veut obtenir.

Cette âme entamée par le travail en usine, S. Weil estime indispensable de l'avoir éprouvée pour en ressentir l'acuité, l'ambivalence, les effets dans et au-delà du *hic et nunc* de l'activité. Le rapport aux conditions temporelles et spatiales du travail n'est pas limité pour l'individu à la journée passée en usine, elle écrit à propos de l'ouvrier : « le temps lui a été long et il a

¹²²¹ Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, p 254.

¹²²² Catherine TEIGER, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, p 84.

¹²²³ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallistes », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 271.

¹²²⁴ *Ibid.*, p 276.

vécu dans l'exil. Il a passé sa journée dans un lieu où il n'était pas chez lui »¹²²⁵ c'est-à-dire un lieu où il ne pouvait développer ses propres règles, faire valoir ses normes d'agir personnelles et singulières.

C'est pourquoi elle souligne la nécessité de ne pas en rester à des vues abstraites de l'expérience du travail et d'affronter cette expérience de l'intérieur, en faisant usage de soi-même dans l'activité, en éprouvant ce que sont les conditions de travail et leurs effets :

*quand je pense que les grrrands [sic] chefs bolchevicks prétendaient créer une classe ouvrière libre et qu'aucun d'eux [...] n'avait sans doute mis le pied dans une usine et par suite n'avait la plus faible idée des conditions réelles qui déterminent la servitude ou la liberté pour les ouvriers – la politique m'apparaît comme une sinistre rigolade*¹²²⁶.

Ce passage par l'activité, manuelle et physique, dite de faible niveau de qualification, même quelque peu biaisé lorsque pour l'observateur-travailleur cette situation n'a qu'un caractère temporaire – dans la plupart des cas d'autres possibles s'offrent à lui, même s'il la réalise sur un temps long – apparaît en effet indispensable pour éprouver le caractère contraignant des conditions dans sa chair, les effets produits par cet usage de soi dans le processus d'activité requis en fonction de la conception de la production attendue. Car le travail « ouvrier » ou estimé comme demandant un bas niveau de qualification, demande tout de même un apprentissage et exige de la mise en jeu de soi sans qu'une partie de l'être puisse rester en retrait : de l'expérience d'usine de Simone Weil en passant par les ergonomes comme S. Pacaud ou C. Teiger¹²²⁷, les maoïstes¹²²⁸, les sociologues avec les observations participantes en usine¹²²⁹, le journaliste dans un entrepôt logistique de l'économie 2.0¹²³⁰ ou l'étudiante

¹²²⁵ Simone WEIL sous le pseudonyme de Emile Novis, « Expérience de la vie d'usine » [début 1936 puis 1941], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 339.

¹²²⁶ Simone WEIL, « Trois lettres à Albertine Thévenon » [15-31 janvier 1935], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 52-53.

¹²²⁷ Catherine TEIGER, Liliane BARBAROUX, Maryvonne DAVID, Jacques DURAFFOURG, Marie-Thérèse GALISSON, Antoine LAVILLE, Louis THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *PISTES*, octobre 2006, Vol 8 n° 2, pp 11-12 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a4.htm>> (consulté le 12.12.2008).

¹²²⁸ Robert LINHART, *L'établi*, Les éditions de Minuit [1978], 2003 : « Je pense : inaptitude de l'intellectuel à l'effort physique. Naïveté. Il ne s'agit pas seulement de l'effort physique. Le premier jour d'usine est terrifiant pour tout le monde, beaucoup m'en parleront ensuite, souvent avec angoisse. Quel esprit, quel corps peut accepter sans un mouvement de révolte de s'asservir à ce rythme anéantissant, contre nature, de la chaîne ? L'insulte et l'usure de la chaîne, tous l'éprouvent avec violence, l'ouvrier et le paysan, l'intellectuel et le manuel, l'immigré et le Français » (*ibid.*, p 25). Il affirme ici le caractère universel de ce que les individus ressentent en tant qu'êtres humains dans ce milieu de travail.

¹²²⁹ Donald ROY, *Un sociologue à l'usine*, [1952-1980] La Découverte, Paris, 2006.

¹²³⁰ C'est-à-dire de l'économie numérique qui même si les échanges s'y présentent pour une part comme immatériels, même si elle tente d'automatiser autant que possible ses procédures, reste gérée en dernière instance par des travailleurs ayant à opérer des arbitrages et sur lesquels les effets des conditions de travail sont bien réels. Voir Jean-Baptiste MALET, *En Amazonie. Infiltré dans le « meilleur des mondes »*, Fayard, Paris, 2013 : « La fatigue physique « impacte » l'humeur, la sensibilité, ainsi que l'émotivité. Toute personne en ayant

caissière dans la grande distribution comme ce fut notre cas, ce sont autant de personnes qui se sont frottées aux réalités d'un travail « ouvrier », qui ont tenté l'immersion dans un milieu sous contraintes qui restent marqués durablement par cette sensation d'usure mentale, d'oubli de soi, de fatigue spécifique, de lassitude générale, d'une sorte d'hébétude dont il est difficile de se sortir, surtout s'il faut réitérer l'expérience le lendemain.

De ces conditions difficiles auxquelles elle s'exposait dans son milieu de travail, S. Weil a en effet éprouvé le profond sens politique dans l'agir quotidien de l'expérience en usine dont elle souligne qu'elles s'incarnent jusqu'à un autre niveau, celui de l'existence toute entière. Nulle préservation de soi dans cette expérience absolue dans laquelle elle s'est engagée, vivant à l'instar de ses semblables de la condition ouvrière, avec très peu et sans cesse en tension entre son besoin de dignité et ses besoins vitaux :

Les sous deviennent une obsession, jamais à cause d'eux, on ne peut oublier la contrainte de l'usine. Jamais, on ne se détend. Ou, si on fait une folie – une folie à l'échelle de quelques francs – on subira la faim. Il ne faut pas que ça arrive souvent : on finirait par travailler moins vite, et par un cercle impitoyable la faim engendrerait encore plus de faim¹²³¹.

Par le récit de son expérience, elle met évidence les effets des conditions de travail sur sa propre vie et la vie humaine ainsi qu'un processus essentiel sous le prisme de notre concept de « conditions de travail » : leur dynamique circulaire dans l'activité. Car les effets des conditions viennent réalimenter en les renforçant la dimension contraignante des conditions. S. Weil le montre à propos des préoccupations financières dont nous pouvons décomposer le processus continu et en dynamique constante dans l'activité. Dans un premier temps, ces préoccupations paraissent très abstraites relativement au travail concret, surtout avec notre regard extérieur. Cependant elles sont sans cesse présentes à l'esprit de celui qui travaille, même quand il ne travaille pas. D'abord parce qu'il faut « être raisonnable », terme souvent entendu dans la bouche de ces ouvrières parcimonieuses et appliquées qui savent combien il en coûterait de se laisser aller à la dépense, au plaisir, à l'oubli des contraintes¹²³². Dans un deuxième temps, et encore aujourd'hui car l'alimentation est le premier poste de dépense des

véritablement fait l'expérience sait que la tentation des comportements régressifs est alors considérablement accrue » (ibid., p 104).

¹²³¹ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallos », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152, in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 270-271.

¹²³² Aujourd'hui dans notre société devenue « de consommation » et par là encore plus polarisée sur la dimension marchande, nous dirions qu'il s'agit de vivre « avec une calculatrice dans la tête », pour reprendre une expression commune dans les milieux modestes, c'est-à-dire toujours en proie à la contrainte économique.

ménages les plus modestes¹²³³, le faible niveau de salaire a un impact sur la manière de se nourrir donc sur le corps, affaibli ou amoindri de ne pas recevoir selon ses besoins réels, ce qui a un effet en terme de fatigue. Par ailleurs, cette continuité du processus des effets des conditions de travail jusque sur le corps des personnes ne peut pas être réduite à la question des effets de la pénibilité physique et psychique du travail, ses conséquences financières ne sont pas non plus à évacuer comme en témoignent par exemple aujourd'hui les soins dit « complémentaires » de santé que peuvent se permettre les personnes à haut niveau de salaire contrairement à ceux qui ne disposent de ressources faibles, parfois sans mutuelle de santé à même de compléter les dépassements d'honoraires des soins¹²³⁴. Par conséquent, sans faire d'ouvriérisme mais sans survol à distance de ces questions, il n'est pas possible de dire que les bas salaires sont sortis de ce processus circulaire de contrainte bien retracé par S. Weil entre niveau de salaire et effet sur le niveau de vie, avec le point cardinal de la dignité à conserver en son centre, qui peut se dire en une phrase mais s'éprouve silencieusement par les arbitrages personnels opérés dans les instants du quotidien¹²³⁵.

¹²³³ Georges CONSALES, Maryse FESSEAU, Vladimir PASSERON, « La consommation des ménages depuis cinquante ans », INSEE, p 15 et p 18 [en ligne].

Disponible sur <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/CONSO09c.PDF> (consulté le 10.07.13).

D'autres données statistiques viennent confirmer cet aspect : en 2005, 11% des ménages les plus modestes déclarent qu'ils consacraient un surcroît de revenu à l'alimentation, ils sont 16% en 2011 (Jérôme ACCARDO, Elodie KRANKLADER, Dominique PLACE, « Les comportements de consommation en 2011 », *INSEE Première*, juillet 2013, n° 1458 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1458/ip1458.pdf>> (consulté le 17.07.13)).

¹²³⁴ A cet égard, même si nous partons de l'expérience weilienne et que l'exemple peut sembler anachronique, la problématique économique posée par les implants dentaires est un cas d'école. En l'absence de possibilité de se les offrir, malgré l'existence de la sécurité sociale acquise après la deuxième guerre mais qui ne les prend pas en charge, les personnes « choisissent » de se faire poser un appareil avec un palais artificiel, moins onéreux mais perdant ainsi une bonne part de leur sensibilité buccale. A moins d'un caractère très parcimonieux qui permette à certaines des personnes modestes de faire un arbitrage différent et de bénéficier de ces soins complémentaires de santé en France, reste une solution en plein essor, aller à l'étranger pour se faire soigner et obtenir un résultat similaire avec un coût inférieur malgré les risques encourus en terme de normes de qualité du système de santé et de suivi médical post-opératoire dans un pays dont ils ne maîtrisent pas la langue (voir Catherine LE BORGNE, « Le tourisme médical : une nouvelle façon de se soigner », *Les Tribunes de la santé*, 2007/2, n° 15, notamment p 48 et p 53). Lorsque ce cas d'école est mis en parallèle avec le fait que les inégalités de santé bucco-dentaire sont fortement corrélées avec les inégalités sociales, c'est la continuité entre l'ensemble des dimensions de la vie sociale des individus qui resurgit comme fondamentale (Catherine DARGENT-PARE, Denis BOURGEOIS, « La santé bucco-dentaire » in Annette LECLERC, Didier FASSIN, GRANDJEAN Hélène, Monique KAMINSKI, Thierry LANG (coord.), *Les inégalités sociales de santé*, La Découverte, Paris, 2000, pp 267-282).

¹²³⁵ C'est une dimension prégnante à laquelle certains travailleurs à bas niveau de salaire, et dont le revenu total du ménage ne permet pas d'élévation du niveau de vie, sont sans cesse confrontés. Nous pensons par exemple à une caissière de supermarché qui au lieu de faire le plein d'essence de son véhicule, va chaque jour mettre dans le réservoir exactement l'essence dont elle a besoin pour rentrer chez à son domicile et revenir travailler le lendemain, fractionnant ainsi ses dépenses pour maîtriser le mieux possible son budget. Plus globalement sur ce phénomène paradoxal de la « *pauvreté laborieuse* », bien appréhendé par le concept de « *working poor* », voir l'analyse de l'économiste Marie-Cécile CAZENAVE, « Les travailleurs pauvres dans les pays développés : acquis et controverses » in *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006*, La Documentation française, Paris, 2006, pp 199-225 : « dans un monde où la participation sociale se traduit essentiellement par le travail, le fait d'être pauvre est encore plus choquant quand on travaille. Les travailleurs pauvres sont la preuve irréfutable de l'échec de la société à garantir un niveau de vie décent à des personnes dont la volonté de participer à la construction sociale ne saurait être remise en cause, puisqu'elles travaillent. Dans une société basée sur le travail, la pauvreté laborieuse est donc un non-sens » (*ibid.*, p 212). Par ailleurs, il faut souligner que sans en faire un concept, Karl Marx emploie déjà le terme de « *pauvres*

Des conditions de travail tournées vers la production : « exploitation » et « oppression »

Par les conditions dans lesquelles se déploie l'usage de soi, la réduction de l'horizon s'opère donc à deux niveaux : dans la production avec des conditions de travail qui imposent de s'effacer pour produire tout en continuant d'exister puisque c'est également nécessaire pour produire ; relativement au niveau d'existence qui est entravé matériellement et spirituellement par l'usure que génère l'usage exigé de soi par les conditions rationnelles du travail qui tendent à une « *utilisation scientifique de la matière vivante, c'est-à-dire des hommes* »¹²³⁶. La critique weilienne de la rationalisation est développée dans le texte d'une conférence, texte essentiel pour comprendre le rapport au travail et à ses conditions qu'elle entend dénoncer.

La philosophe y opère une distinction fondamentale entre « *exploitation* » et « *oppression* » qui apparaît être celle entre deux niveaux de rapport de l'individu aux conditions normatives de la société :

*Il y a donc deux questions à distinguer : l'exploitation de la classe ouvrière qui se définit par le profit capitaliste, et l'oppression de la classe ouvrière sur le lieu de travail qui se traduit par des souffrances prolongées, selon le cas, 48 heures ou 40 heures par semaine, mais qui peuvent se prolonger encore au-delà de l'usine sur les 24 heures de la journée*¹²³⁷.

Il y a donc d'une part des conditions d'exploitation qui sont celles de l'organisation productive capitaliste auxquelles l'individu se plie du fait de sa place dans la hiérarchie sociale et d'autre part, les conditions de l'organisation sociale et politique dans laquelle il vit qui tendent à le soumettre de manière générale et permanente. Par cette distinction, S. Weil met en évidence le lien de continuité dans l'activité humaine entre les effets des conditions imposées dans le travail par le régime de la rationalisation qui l'organise et les effets sur l'ensemble de la vie c'est-à-dire sur le corps, la fatigue, l'usure mentale et physique mais aussi par le niveau de revenu sur les possibles, possibles à rêver, possibles pour exister, possibles pour se soigner, etc.

industriels » qu'il traduit par « *labouring poor* » pour désigner les hommes devenus des salariés dans le mode de production capitaliste, certainement en référence à l'utilisation de l'expression par Adam Smith (Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXXI, p 555 ; chapitre XIV, p 263 pour la référence à Adam Smith). Chez Adam Smith, le « *labouring poor* » est employé à de multiples reprises et plusieurs fois traduit par « *ouvrier pauvre* » (voir par exemple Adam SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991, livre I, chapitre VIII, p 145).

¹²³⁶ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 303.

¹²³⁷ *Ibid.*, p 306.

Par conséquent, la vision réductrice du travail tend à imposer la réduction de l'être humain par l'instauration de conditions qui génèrent des restrictions drastiques des possibles. C'est pourquoi B. Trentin écrit que S. Weil « *a su mettre en relation l'aliénation dans le travail – en tant que rapport oppressif et déshumanisant – et l'aliénation dans la société civile* »¹²³⁸ c'est-à-dire la dimension micro de l'activité de travail et sa dimension macro.

Ce fonctionnement productif mutile l'expression normative des sujets et c'est ce que souligne S. Weil en postulant que les hommes

*ont des besoins qui ne coïncident pas nécessairement avec les nécessités de la production, et même en fait n'y coïncident pas du tout le plus souvent. C'est une contradiction que le changement de régime n'éliminerait pas. Mais nous ne pouvons pas admettre que la vie des hommes soit sacrifiée à la fabrication des produits [...] Concilier les exigences de la fabrication et les aspirations des hommes qui fabriquent est un problème que les capitalistes résolvent facilement en supprimant un des termes : ils font comme si ces hommes n'existaient pas. À l'inverse, certaines conceptions anarchistes suppriment l'autre terme : les nécessités de la fabrication*¹²³⁹.

Il ne s'agit pas de proposer une révolution politique et le passage d'une conception des conditions de travail centrée sur la production, telle que tente de l'imposer la domination capitaliste, à une conception centrée sur les travailleurs qui n'interrogerait plus les moyens de produire. Toute conception unilatérale serait préjudiciable aux exigences productives auxquelles il faut satisfaire pour répondre à la consommation des produits du travail que génère la vie humaine.

Ce sont donc deux mouvements normatifs qui ressortent de l'analyse weilienne : la normativité sur la production et la normativité dans la production, ce sont ces deux pôles d'expression normative qui s'affrontent dans l'activité. S. Weil souligne alors l'importance de la modélisation en un « *schéma abstrait* » de la réalité « *avant d'aborder la complexité infinie des faits* ». Cette modélisation qu'elle esquisse à grands traits, tout en posant comme également nécessaire l'étude concrète, a des similitudes avec notre propre démarche de recherche. Elle la définit comme

l'étude scientifique de l'histoire [qui] serait donc une étude des actions et des réactions qui se produisent perpétuellement entre l'organisation du pouvoir et les procédés de la

¹²³⁸ Bruno TRENTIN, *La Cité du travail. Le fordisme ou la gauche*, [1997] Fayard, Paris, 2012, p 382.

¹²³⁹ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 307.

*production ; car si le pouvoir dépend des conditions matérielles de la vie, il ne cesse jamais de transformer les conditions elles-mêmes*¹²⁴⁰.

Cette analyse entre en résonance avec notre propre tentative de modélisation du concept de « conditions de travail » pris dans une dialectique du normatif et du normé¹²⁴¹ et traité au niveau conceptuel comme dans les enjeux qui ressortent de ses aspects concrets. Dans l'analyse de S. Weil, c'est l'oppression qui forme la base de l'exploitation et l'exploitation serait annulée par l'abolition de l'oppression. Dans cette philosophie de l'activité, complexe et en nuances, toute subordination n'est pas exploitation :

*ce que nous demanderions à la révolution, c'est l'abolition de l'oppression sociale ; mais pour que cette notion ait au moins des chances d'avoir une signification quelconque, il faut avoir soin de distinguer entre oppression et subordination des caprices individuels à un ordre social. Tant qu'il y aura une société, elle enfermera la vie des individus dans des limites fort étroites et leur imposera ses règles ; mais cette contrainte inévitable ne mérite d'être nommée oppression que dans la mesure où, du fait qu'elle provoque une séparation entre ceux qui l'exercent et ceux qui la subissent, elle met les seconds à la discrétion des premiers et fait ainsi peser jusqu'à l'écrasement physique et moral la pression de ceux qui commandent sur ceux qui exécutent*¹²⁴².

Ce n'est donc ni l'absence de contraintes que prône la philosophe ni l'absence de règles mais la transformation des conditions de travail pour ne pas réduire le travail à sa dimension de peine.

Les grèves de « la joie »

Pour S. Weil, les causes des grèves de 1936 sont le résultat de l'oppression conjuguée à l'élection d'un pouvoir socialiste. En effet, le Front Populaire est élu mais le gouvernement n'en est pas encore formé en cette fin de printemps, cette élection suscite donc une envolée d'espoir dans la classe ouvrière. Elle a donné le sentiment à l'ouvrier « *que devant le patron il n'était plus le plus faible* » et qu'il fallait saisir l'occasion sans attendre : « *il s'agit, après avoir toujours plié tout subi, tout encaissé en silence pendant des mois et des années, d'oser enfin se redresser. Se tenir debout. Prendre la parole à son tour. Se sentir des hommes, pendant quelques jours* »¹²⁴³. La violence de cette assertion est celle subie par l'individu,

¹²⁴⁰ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, pp 64-65.

¹²⁴¹ Voir section 3.3.1, « D'« une rationalisation » à « des rationalisations » ».

¹²⁴² Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 39.

¹²⁴³ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallus », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 274-275.

humain ravalé à ne pas en être un lorsqu'il suit le cours de la vie d'usine et de la discipline prévue pour la normer. Dans cette période règne donc un souffle de révolution sociale avec une aspiration générale au changement dans les rapports de pouvoir tels qu'ils étaient établis avec leurs hiérarchies vécues comme autant d'humiliations et de renvois à la condition à laquelle l'ouvrier était assigné : S. Weil donne l'exemple de ces ouvrières qui attendaient sous la pluie devant la porte de l'usine ouverte alors que leurs chefs avaient le droit de pénétrer à l'intérieur sans attendre l'heure de la prise de poste¹²⁴⁴. Ces grèves sont celles de « *la joie* »¹²⁴⁵ car il devient possible de tout transformer dans les rapports d'oppression et d'exploitation et chacun se prend à y croire des ouvriers aux patrons¹²⁴⁶.

Il faut faire un détour historique et rappeler que certains acquis du Front Populaire n'étaient absolument pas demandés par le mouvement ouvrier comme les congés payés qui faisaient partie de son programme politique et entreront dans la loi le 12 juin 1936. Même sans faire usage d'un quelconque concept de « conditions de travail », les plus grands acquis dans le périmètre des conditions de travail, même dans sa définition minimale, sont obtenus à cette période¹²⁴⁷, avec également la semaine de 40 heures, préalablement au programme politique du Front Populaire et votée le 11 juin 1936 – elle sera remise en cause dès 1938 –. Cependant cet acquis sur la durée du travail, si longtemps revendication principale, voire unique des ouvriers, n'a pas été obtenu pour des questions d'usure ou de fatigabilité au travail, plus globalement Léon Blum y voyait une solution sociale au problème du chômage. Une avancée en terme d'activité c'est-à-dire sur le plan pratique, dans la production, n'était absolument pas anticipée par des politiques loin de disposer d'images gravées « *dans la chair elle-même* »¹²⁴⁸. De plus, aucun lien n'étant fait avec l'activité dans la réflexion politique, personne n'anticipait qu'une diminution du niveau de fatigue pouvait au contraire augmenter la production.

¹²⁴⁴ *Ibid.*, pp 220-221.

¹²⁴⁵ *Ibid.*, pp 275-276.

¹²⁴⁶ Lire la conversation entre deux patrons dans le train rapportée par Simone Weil à Auguste Detoeuf et la réponse de l'industriel in Simone WEIL, *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 291-301.

¹²⁴⁷ Ce qui est également affirmé par d'autres chercheurs, lire Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, p 38.

¹²⁴⁸ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallus », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 265.

Certains ont pu voir dans les grèves de 1936, le prélude à une révolution sociale. Les accords de Matignon sont signés dans la nuit du 7 au 8 juin 1936 entre les représentants du patronat et les syndicats :

*ils prévoient une augmentation de 7% à 15% des salaires, la signature de conventions collectives si l'une des parties en fait la demande, l'élection de délégués du personnel dans chaque entreprise et reconnaissent aux ouvriers l'exercice du droit syndical à condition que ce droit n'ait pas pour conséquence des actes contraires aux lois*¹²⁴⁹.

Or ces accords ne suffiront pas à arrêter la grève malgré le mot d'ordre des syndicats, ce qui reflète bien que le souffle de la révolution sociale était là avec le sentiment de libération exprimé par S. Weil, semble-t-il partagé par une large frange de la population ouvrière.

Du point de vue des conditions de travail les accords de Matignon marquent le fait que le pôle politique intervient dans les entreprises, le patronat ne peut plus déterminer seul les conditions de travail mais ce compromis fordiste témoigne bien d'une conception comptable du travail axée sur le travail abstrait et n'apporte pas de réponse sur le travail concret et les conditions de travail en terme d'activité.

A. Moutet, historienne, souligne la responsabilité des industriels français dans la réaction ouvrière de 1936 née

*du machinisme, du chronométrage accéléré, de l'incompréhension de certains directeurs, bien sûr de l'insuffisance des salaires, mais aussi des humiliations et réprimandes de plus en plus fréquentes à mesure que les affaires allaient plus mal. Les conditions dans lesquelles la rationalisation était appliquée ont préparé la crise dans la mesure où l'ouvrier s'est trouvé démuné de tout moyen de se faire entendre*¹²⁵⁰.

Si l'application des principes de F. W. Taylor ne peut pas se réduire à l'utilisation d'un chronomètre, la tentation « *de demander des chronométrages dans le seul but d'abaisser les coûts salariaux* » a été un cap vite franchi dans la crise des années 1930 qui abaissait les prix de vente des automobiles Renault et la soumission à ces nouvelles conditions salariales n'a été effective « *que par crainte de sanctions* »¹²⁵¹. Cette configuration des rapports sociaux laisse imaginer le contexte qui a pu amener aux grèves de 1936 et qui continuera de s'incarner dans de multiples conflits jusqu'en 1937 car les ouvriers n'entendaient plus plier devant des agents de maîtrise voulant « *faire respecter les normes fixées par les services d'organisation* »¹²⁵². Il

¹²⁴⁹ Serge BERSTEIN, *La France des années 30*, Armand Colin, Paris, [1988] 1995, p 122.

¹²⁵⁰ Aimée MOUTET, « Sous le gouvernement du Front Populaire : problèmes humains de la rationalisation et action ouvrière » in Yves COHEN, Rémi BAUDOUÏ (coord.), *Les chantiers de la paix sociale (1900-1940)*, ENS éditions Fontenay/Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses, 1995, p 291.

¹²⁵¹ *Ibid.*, p 289.

¹²⁵² *Ibid.*, p 295.

semble donc que la « *crise du taylorisme* » puisse être datée de la fin des années 1930¹²⁵³, crise durant laquelle les industriels et les ingénieurs ont entériné leur refus de répondre aux revendications de « *contrôle ouvrier sur la production (cadences et prix du travail)* » et d' « *affirmation par les ouvriers qualifiés de participer à l'organisation du système de production* »¹²⁵⁴ alors même que les quelques expériences menées étaient fructueuses. Au cœur de la détermination des conditions de travail dans l'organisation productive se niche un enjeu de pouvoir qui ne permet pas de laisser la main à ceux qui produisent. La réponse du patronat par le retour à « *une politique axée sur les œuvres sociales* » marque cette volonté idéologique de bienveillance de l'ouvrier pour qu'il soit dans de bonnes dispositions vis-à-vis de son patron et ne se laisse pas « *gagner par les idées de lutte des classes* »¹²⁵⁵, tout en maintenant les actions sur les conditions de travail sur des éléments annexes, extérieurs au processus de production proprement dit.

Ce détour historique paraît indispensable pour comprendre le contexte dans lequel S. Weil parle de « *conditions désirées* »¹²⁵⁶, de « *conditions de la contrainte* »¹²⁵⁷, de « *conditions morales du travail* » et « *conditions du travail industriel* »¹²⁵⁸. La façon profondément ergologique dont elle considère l'activité prise entre des conditions, normes antécédentes à l'activité et saisies par les individus qui s'y soumettent tout en les transformant dans leurs formes initiales du fait de leur propre manière de faire, n'est pas incompréhensible pour son époque mais trop complexe ou subversive pour être empruntée.

La recherche d'une autre forme de conception des conditions de travail

S. Weil veut remettre en cause la conception unilatérale des conditions de travail en faisant en sorte que « *la discipline d'une entreprise* » repose « *sur la coexistence de deux*

¹²⁵³ *Ibid.*, p 307.

¹²⁵⁴ *Ibid.*, p 299. Sur cette proposition de « contrôle ouvrier » comme compromis entre des enjeux antagonistes, voir Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallistes », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 279.

¹²⁵⁵ *Ibid.*, p 304.

¹²⁵⁶ *Ibid.*, p 277.

¹²⁵⁷ *Ibid.*, p 278.

¹²⁵⁸ *Ibid.*, p 281.

pouvoirs »¹²⁵⁹. Elle estime que c'est le pouvoir unilatéral de l'employeur qui empêche le « respect de la vie et de la santé » des salariés d'où sa proposition de contrôle ouvrier. Cependant l'enjeu de la transformation des conditions de travail ne réside pas dans le fait de détenir le pouvoir car quel que soit celui qui le détient, personne n'est en mesure de proposer la conception d'un nouveau régime de travail aux conditions plus équilibrées afin de favoriser l'expression des travailleurs tout en satisfaisant aux nécessités de la production et par là de la vie :

*le problème le plus grave qui se pose à la classe ouvrière : trouver une méthode d'organisation du travail qui soit acceptable à la fois pour la production, pour le travail et pour la consommation. [...] si demain nous nous emparions des usines, nous ne saurions quoi en faire et nous serions forcés de les organiser comme elles le sont actuellement [...] Je n'ai pas moi-même de solution à vous présenter. Ce n'est pas là quelque chose qu'on puisse improviser de toutes pièces sur le papier*¹²⁶⁰.

Ce qu'elle dénonce ici, plutôt sur l'axe de l'exploitation, ce sont les conceptions abstraites et à distance des situations de travail qui même si elles étaient pensées ne pourraient prendre en compte la complexité des situations réelles de travail et de vie. En l'absence de proposition de régime à même de permettre un fonctionnement respectueux des exigences de l'humain dans la production, les travailleurs restent donc malgré les alternances politiques éventuelles sous le double joug de l'exploitation mais aussi de l'oppression comme elle l'affirme dans les *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale* :

*Une amélioration méthodique de l'organisation sociale suppose au préalable l'étude approfondie du mode de production, pour chercher à savoir ce qu'on peut en attendre, dans l'avenir immédiat et lointain, du point de vue du rendement, d'autre part quelles formes d'organisation sociale et de culture sont compatibles avec lui, et enfin comment il peut être lui-même transformé. Seuls des êtres irresponsables peuvent négliger une telle étude et prétendre néanmoins à régenter la société ; et par malheur tel est le cas partout, aussi bien dans les milieux révolutionnaires que dans les milieux dirigeants*¹²⁶¹.

Le régime d'oppression ne sera pas transformé « par la suppression de la propriété capitaliste et du profit capitaliste », car il « y a bien autre chose que la question des profits et de la propriété dans les souffrances subies par la classe ouvrière du fait de la société capitaliste »¹²⁶². Sa réflexion sur les effets manqués de la Révolution d'Octobre apparaît ici clairement : c'est dans le processus interne à l'activité productive que l'individu tend à se

¹²⁵⁹ Simone WEIL, « Principes d'un projet pour un régime intérieur nouveau dans les entreprises industrielles » [début 1937 ?], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 377.

¹²⁶⁰ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 308.

¹²⁶¹ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 23.

¹²⁶² Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 305.

soumettre même s'il y résiste de multiples manières, il tend à s'y épuiser, s'étiolant et contractant peu à peu « *le pli de la passivité* »¹²⁶³ qui ne sera pas réversible lors de quelques jours volés au travail pendant une grève pour penser à d'autres possibles¹²⁶⁴. Or favoriser l'expression normative des sujets au lieu de s'appliquer à la museler en exigeant l'obéissance et la neutralisation de l'expression singulière pourrait représenter un gain pour la spiritualité humaine et l'existence au sens large mais également pour la production. Cet argument est également celui de l'ergonomie contemporaine ou de la démarche ergologique :

*Il est impossible de prévoir combien les entreprises gagneraient à ce que s'établisse dans l'ensemble du personnel un état d'esprit opposé. Elles y gagneraient certainement beaucoup. Les ouvriers, les employés, les techniciens pourraient faire beaucoup pour éliminer quantité de gaspillages, simplifier la fabrication, améliorer la qualité, s'ils voulaient faire cet effort*¹²⁶⁵.

Effectivement cet argument n'est pas comptable, chiffrable, au contraire de ce qui est attendu des conditions de l'organisation productive qui, des années 1930 à nos jours, tendent être construites en voulant maîtriser ce qui sort de la production en volume et en qualité pour pouvoir prévoir, anticiper, définir la rentabilité de l'entité productive, ce qui peut se comprendre. C'est également cette nécessaire conciliation des contraintes productives avec les nécessités humaines que S. Weil met en évidence¹²⁶⁶.

Dans cette optique, les conditions ne s'imposent pas naturellement au travailleur mais par un pouvoir hiérarchique auquel il doit obéissance et qui se réaffirme à travers les contraintes chiffrées de la production à atteindre, S. Weil souligne cette « *peur* » qui se décline de manières multiples¹²⁶⁷ alimentée par la discipline de l'usine qui doit être respectée, relayée par un encadrement de proximité ayant parfois tendance à exercer un pouvoir discrétionnaire. C. Dejours a parlé de cette « *peur dans les tâches soumises à cadence* »¹²⁶⁸ qui répond « *au rythme, aux cadences, à la vitesse, et à travers eux au salaire, aux primes, aux bonus* »¹²⁶⁹.

¹²⁶³ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallos », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 278.

¹²⁶⁴ *Ibid.*, p 278.

¹²⁶⁵ Simone WEIL, « Principes d'un projet pour un régime intérieur nouveau dans les entreprises industrielles » [début 1937 ?], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 376.

¹²⁶⁶ Simone WEIL, « Lettres à Auguste Detoef » [10-17 juin 1936], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 286.

¹²⁶⁷ Simone WEIL sous le pseudonyme de S. Galois, « La vie et la grève des ouvrières métallos », *La Révolution prolétarienne*, 10 juin 1936, n° 224, p 4/149 à 8/152 in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, pp 271-272.

¹²⁶⁸ Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, pp 103-105.

¹²⁶⁹ *Ibid.*, p 104.

C'est cette domination prévue dans l'organisation du travail que S. Weil entend récuser en mettant en évidence les effets produits par cette dignité non respectée.

Toute la conception weilienne est une recherche des moyens et voies à emprunter pour « rétablir la domination du travailleur sur les conditions de travail, sans détruire la forme collective que le capitalisme a imprimée à la production. La résolution de ce problème, c'est la Révolution tout entière »¹²⁷⁰. Construire une collaboration malgré la « complexité » des faits¹²⁷¹, voilà le réel projet révolutionnaire, « rendre compatibles progrès technique et dignité humaine », ce qui signifie que « tout mouvement ou théorie révolutionnaires qui ne tiendrait pas le sujet pensant pour une valeur absolue pourrait en être une trahison. C'est très exactement ce que S. Weil va reprocher aux conceptions révolutionnaires de son temps »¹²⁷². Dans la lignée de ces reproches, il faut inscrire le traitement du concept de « conditions de travail » car malgré la réception du travail de S. Weil dans les milieux syndicaux de son temps, le syndicalisme n'a pas transformé un mode de fonctionnement dont elle dénonçait l'impasse, un mode de traitement des conditions de travail qui trouvait « plus facile de réclamer au sujet d'un chiffre marqué sur une feuille de paye que d'analyser les souffrances subies au cours de la journée de travail »¹²⁷³.

La philosophie de S. Weil apparaît comme visionnaire pour les ergonomes¹²⁷⁴, elle l'est également pour la démarche ergologique surtout lorsqu'elle tente d'établir une « vue sommaire » dont elle souhaiterait qu'elle permette d'« arriver à des analyses concrètes pour poser le problème social »¹²⁷⁵. Cette vue sommaire semble indispensable à rappeler surtout en la mettant en parallèle avec notre conception qui positionne tout individu en activité au centre

¹²⁷⁰ Simone WEIL, *Œuvres complètes*, Gallimard, Paris, 1988, II, I, p 94, citée par Emmanuel GABELLIERI, *Etre et don. Simone Weil et la philosophie*, « Bibliothèque philosophique de Louvain », n° 57, Peeters, Louvain, 2003, p 117.

¹²⁷¹ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 65.

¹²⁷² Emmanuel GABELLIERI, *Etre et don. Simone Weil et la philosophie*, « Bibliothèque philosophique de Louvain », n° 57, Peeters, Louvain, 2003, p 117.

¹²⁷³ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 305.

¹²⁷⁴ Dans l'avant-propos de ses *Réflexions sur l'ergonomie*, Alain Wisner, souligne l'importance qu'a constitué la lecture de Simone Weil à l'aube de son parcours d'ergonome et il cite un texte weilien, qu'il avait déjà lu dans sa Leçon inaugurale de professeur au CNAM (Alain WISNER, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Octarès, Toulouse, 1995, p 1 et p 38.). Catherine Teiger parle de nouveau de cet extrait en le qualifiant de « véritable texte programmatique pour l'ergonomie de conception qui n'existe pas encore » (Catherine TEIGER, « « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie, réflexions sur quelques paradoxes », *Travailler*, 2006/1, n° 15, p 76). Non seulement sur ce texte mais également sur l'analyse des concepts que nous faisons de la philosophie weilienne ainsi que du mode de transformation avec les acteurs sociaux qu'elle propose pour transformer les conditions de travail, Simone Weil apparaît par bien des aspects précurseure de l'ergonomie francophone.

¹²⁷⁵ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 46.

des conditions du milieu qui norment son agir et sur lesquelles il exerce continûment son pouvoir normatif en tant que « corps-soi » :

Ces conditions d'existence sont déterminées tout d'abord, comme pour les êtres vivants, d'une part par le milieu naturel, d'autre part par l'existence, par l'activité et particulièrement par la concurrence des autres organismes de même espèce, c'est-à-dire en l'occurrence des autres groupements sociaux. Mais un troisième facteur entre encore en jeu, à savoir l'aménagement du milieu naturel, l'outillage, l'armement, les procédés de travail et de combat ; et ce facteur occupe une place à part du fait que, s'il agit sur la forme de l'organisation sociale, il en subit à son tour la réaction. Au reste, ce facteur est le seul sur lequel les membres d'une société puissent peut-être avoir quelque prise¹²⁷⁶.

Cependant le flou sur les conditions de travail n'est pas non plus souhaitable et après juin 1936, S. Weil écrit : « le mois de juin a apporté à la classe ouvrière une transformation morale qui a supprimé toutes les conditions sur lesquelles se fondait l'organisation des usines. Il aurait fallu procéder à une réorganisation. Les patrons ne l'ont pas fait »¹²⁷⁷. Ces conditions transformées ce sont celles du pouvoir qui ne s'impose plus unilatéralement dans bon nombre d'entreprises suite aux grèves. Devant ce désarroi patronal, c'est à la CGT qu'elle s'adresse en affirmant que « l'industrie ne peut vivre sans ordre. La question se pose donc d'un ordre nouveau, compatible avec les libertés nouvellement acquises, avec le sentiment renouvelé de la dignité ouvrière et de la camaraderie »¹²⁷⁸.

Elle met également en garde les syndicalistes contre l'abus dont ils pourraient être victimes de la part de la science et dénonce le caractère prétendument scientifique de la rationalisation

On dirait aujourd'hui qu'ils se font voler leur combat ou leur manière de comprendre la réalité qu'ils vivent par les experts :

Depuis Taylor, une branche spéciale de la science s'est développée [...] c'est ce qu'on appelle la psychotechnique, qui permet de définir les meilleures conditions psychologiques possibles pour tel ou tel travail, de mesurer la fatigue, etc. Alors les industriels grâce à la psychotechnique, peuvent dire qu'ils ont la preuve qu'ils ne font pas souffrir leurs ouvriers. Il leur suffit d'invoquer l'autorité de savants. Mais la psychotechnique est encore imparfaite. Elle vient d'être créée. Et même serait-elle parfaite, elle n'atteindrait jamais les facteurs moraux ; car la souffrance à l'usine consiste surtout à trouver le temps long ; mais elle ne s'arrête pas là. Et jamais d'ailleurs aucun psychotechnicien n'arrivera à préciser dans quelle mesure un ouvrier trouve le temps long. C'est l'ouvrier lui-même qui peut le dire¹²⁷⁹.

Cette imposition de conditions tendant à réduire l'ouvrier à de la matière inerte, c'est celle de l'hétérodétermination des conditions du « gouvernement taylorien du travail », dans lequel

¹²⁷⁶ *Ibid.*, pp 45-46.

¹²⁷⁷ Simone WEIL, « Remarques sur les enseignements à tirer des conflits du Nord » [début 1937], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 362.

¹²⁷⁸ *Ibid.*, p 371.

¹²⁷⁹ Simone WEIL, conférence « La rationalisation » [1937] in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 325.

« les normes antécédentes ne s'offrent plus à l'humain au travail que comme visée d'une hétérodétermination totale »¹²⁸⁰, or le sens ne peut en être saisi de l'extérieur de l'individu, seul l'individu en tant que « corps-soi » peut ouvrir le voile sur les raisons, émotions, sentiments, habitudes, connaissances, compétences qui l'amènent à un certain mode d'usage de lui-même en fonction des conditions du milieu physique et social de travail.

Pour conclure, il faut réaffirmer, indépendamment de toute conviction personnelle, qu'entrer dans la philosophie de S. Weil signifie ne pas en évacuer la notion de contemplation, qui pour les chrétiens est du domaine de l'esprit et donc supérieure à ce qui a trait à la matière¹²⁸¹. Cette notion n'est peu explicite dans ses premiers écrits, elle s'affirmera de plus en plus dans sa réflexion philosophique et religieuse. E. Gabellieri souligne que la pensée de S. Weil a pour « centre de gravité » la connexion entre les deux pôles du travail et de la contemplation¹²⁸², ce qui empêche de scinder la philosophe en deux époques de pensée. Pour elle, « il n'y a de travail humain qu'habité de valeurs transcendant son processus propre »¹²⁸³ et « l'enjeu de la Condition ouvrière » est « d'abolir les conditions de travail aliénantes qui n'en font plus un acte proprement humain, liant le corps et l'esprit en même temps que les sujets entre eux »¹²⁸⁴. Allant de plus en plus loin dans cette affirmation de la transcendance qui fait le lien d'unité de l'individu dans l'expérience productive et des individus entre eux, son ouvrage *L'enracinement* écrit dans les années 1940 sera dans la continuité de ce projet en liant les dimensions politique et spirituelle de l'activité humaine sur un plan plus polarisé sur la spiritualité que la politique, que dans ses écrits de militante des années 1930, mais qui reste une tentative d'incarnation de valeurs fondamentales anthropologiquement « dans les conditions d'existence matérielles les plus élémentaires de la vie humaine »¹²⁸⁵.

Dans notre traitement du concept de « conditions de travail », il nous semble pouvoir lire le basculement vers la spiritualité opéré par S. Weil dans *L'enracinement* comme sa tentative désespérée de donner sens à la souffrance générée par le travail qui « fait violence à la nature humaine »¹²⁸⁶. Cette violence qui semble résonner en elle-même de manière douloureuse, elle

¹²⁸⁰ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Les Editions Sociales, Paris, [1988] 2012, postface, p 931.

¹²⁸¹ Henri ARVON, *La philosophie du travail*, PUF, Paris, [1960] 1964, p 7.

¹²⁸² Emmanuel GABELLIERI, « « Travail » et « contemplation ». Une métaphysique de l'action » in Nadia TAIBI (coord.), *Simone Weil « le travail comme témoignage »*, Publications de la Faculté de philosophie de l'Université Jean Moulin Lyon 3, Lyon, 2006, pp 32-41.

¹²⁸³ *Ibid.*, p 39.

¹²⁸⁴ *Ibid.*, p 44.

¹²⁸⁵ *Ibid.*, p 45.

¹²⁸⁶ Simone WEIL, *L'enracinement*, Gallimard [1949] Paris, 1962, p 378.

la transcrit dans son processus d'écriture comme pour la maîtriser et tenter d'apporter des éléments pour espérer l'endiguer, elle l'attribue à l'ambivalence du processus de lutte permanente de l'homme dans le travail contre les conditions posées par la société, surtout dans l'organisation rationnelle des conditions de travail du taylorisme, qu'elle appelle à constituer autrement :

le pire attentat, celui qui mériterait peut-être d'être assimilé au crime contre l'Esprit, qui est sans pardon, s'il n'était probablement commis par des inconscients, c'est l'attentat contre l'attention des travailleurs. Il tue dans l'âme la faculté qui y constitue la racine même de toute vocation surnaturelle. La basse espèce d'attention exigée par le travail taylorisé n'est compatible avec aucune autre, parce qu'elle vide l'âme de tout ce qui n'est pas le souci de la vitesse. Ce genre de travail ne peut pas être transfiguré, il faut le supprimer. Tous les problèmes de la technique et de l'économie doivent être formulés en fonction d'une conception de la meilleure condition possible du travail. Une telle conception est la première des normes ; toute la société doit être constituée d'abord de telle manière que le travail ne tire pas vers en bas ceux qui l'exécutent¹²⁸⁷.

Cependant même si la transformation de ces conditions était effective, une condition apparaîtrait comme ultime et ne pouvant être dépassée ou transformée, c'est celle que constitue le temps :

tantôt il y a épuisement, et la volonté doit sans cesse suppléer, au prix d'une tension très douloureuse, à l'insuffisance de l'énergie physique ; il y a mille préoccupations, soucis, angoisses, mille désirs, mille curiosités qui entraînent la pensée ailleurs ; la monotonie cause du dégoût ; et le temps pèse d'un poids presque intolérable. La pensée humaine domine le temps et parcourt sans cesse rapidement le passé et l'avenir en franchissant n'importe quel intervalle ; mais celui qui travaille est soumis au temps à la manière de la matière inerte qui franchit un instant après l'autre¹²⁸⁸.

Cette condition temporelle, S. Weil la présente comme indépassable puisqu'elle fait partie de la vie terrestre et polarisée par la notion de contemplation, elle définit l'acceptation du processus du travail physique, « indispensable à la conservation de la vie », et la soumission à la condition temporelle, comme « l'acte le plus parfait d'obéissance qu'il soit donné à l'homme d'accomplir »¹²⁸⁹. Obéissance non aux autres hommes, à ses semblables, ou aux conditions humaines de travail qui doivent nécessairement être transformées, mais obéissance à Dieu, même si l'usure du travail physique transforme progressivement l'homme en matière inerte : « travailler, c'est mettre son propre être, âme et chair, dans le circuit de la matière inerte, en faire un intermédiaire entre un état et un autre état d'un fragment de matière, en faire un instrument »¹²⁹⁰. Le consentement du processus de transformation de l'être en matière

¹²⁸⁷ Simone WEIL sous le pseudonyme de Emile Novis, « Condition première d'un travail non servile » [1942], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 434.

¹²⁸⁸ Simone WEIL, *L'enracinement*, Gallimard [1949] Paris, 1962, p 379.

¹²⁸⁹ *Ibid.*, p 380.

¹²⁹⁰ *Ibid.*, p 378.

inerte par le travail, la philosophe le met en parallèle avec le consentement à la mort, c'est-à-dire aux limites de la vie terrestre imposées par Dieu. En effet, même la transformation des « conditions de travail » indispensable et absolument nécessaire pour garantir la place centrale réservée à la spiritualité dans la vie humaine de travail, trouve une limite dans la condition de la temporalité terrestre à laquelle l'homme doit consentir, se soumettre et obéir en faisant du « *travail physique [...] le centre spirituel* » dans « *une vie sociale bien ordonnée* »¹²⁹¹. Cependant avant d'arriver à ce point d'accomplissement des dernières lignes de *L'enracinement*, il ne faut pas le délier de la transformation indispensable des conditions que la société impose au travail humain et si

*une certaine subordination et une certaine uniformité sont des souffrances inscrites dans l'essence même du travail et inséparables de la vocation surnaturelle qui y correspond. Elles ne dégradent pas. Tout ce qui empêche la poésie de se cristalliser autour de ces souffrances est un crime. Car il ne suffit pas de retrouver la source perdue d'une telle poésie, il faut encore que les circonstances même du travail lui permettent d'exister. Si elles sont mauvaises, elles la tuent*¹²⁹².

Devenues dans cet extrait, plus largement « circonstances » que « conditions », de nouveau plus polarisés sur le pôle du travail que celui de la contemplation, nous voyons bien leurs liens dans la conception weilienne : ce sont bien ces éléments du milieu qui rendent possible ou non l'expression d'une spiritualité propre à l'homme dans le travail alors que le mécanisme de l'oppression sociale tend à empêcher cette cristallisation de poésie vers laquelle l'esprit humain s'efforce en permanence, cherchant toujours secours dans la spiritualité, que d'autres appelleront imaginaire, car « *rien au monde ne peut empêcher l'homme de se sentir né pour la liberté. Jamais quoi qu'il advienne, il ne peut accepter la servitude ; car il pense* »¹²⁹³.

¹²⁹¹ *Ibid.*, p 380. Cette conception était déjà développée dans une variante d'une lettre à Victor Bernard : « *Mon idéal, le voici : une civilisation où le travail serait le premier moyen d'éducation. J'entends le travail physique* » (Simone Weil, « Variante d'une lettre à Victor Bernard [3 mars 1936], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 449).

¹²⁹² Simone WEIL sous le pseudonyme de Emile Novis, « Condition première d'un travail non servile » [1942], *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 432.

¹²⁹³ Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, p 85.

3.2.2 Le personnalisme chrétien : des « conditions » au-delà de l'individu

A l'instar de S. Weil, E. Mounier postule qu'« *il est indispensable que des conditions humaines [...] soient faites* » au travail¹²⁹⁴, cependant le rapport de l'humain à la transcendance, donc à Dieu, est d'emblée fondateur de sa démarche intellectuelle. Dans la période de rationalisation du travail que vit le paysage industriel français, la fondation du courant personnaliste marque la volonté de catholiques de proposer une alternative d'« *ordre social chrétien* » sans restaurer un « *ordre des choses antérieur à la Révolution* »¹²⁹⁵. Cet ordre social est surtout un ordre des valeurs que le prospectus de présentation de la revue *Esprit* fondée en 1932 expose dans la section « *Nos positions* » :

*Renaissance solidaire de la personnalité et de la communauté humaine qui est, à tous degrés, une communauté de personnalités : tel est notre but dernier. Une personne, ce n'est pas seulement un rouage économique bien adapté ou bien une vie tendue : c'est un centre de liberté, de création, d'amour. C'est une vocation originale que la société doit développer dans son originalité... Tout homme sans exception a le droit et le devoir de développer toute sa personnalité. Cette exigence condamne à la racine un régime social qui rejette les uns dans la misère et la lutte des classes et les autres dans la médiocrité et l'envie de classe, abolit la propriété qu'il prétend défendre et asservit tous les esprits, depuis leur première éducation aux valeurs de l'argent... Dans la conception de l'homme et de sa vie privée, nous avons à rétablir l'ordre normal des valeurs : primauté du vital sur l'économique, de la culture sur les valeurs vitales et, au sommet, du don de soi et du service*¹²⁹⁶.

L'aventure de la revue *Esprit* correspond donc à la volonté d'intellectuels de se réunir pour promouvoir une normativité différente du social dont le fils de J. Lacroix peut dire « *Esprit c'était aussi la révolte permanente contre le désordre établi. Maxime qui est fortement restée dans l'action de mon père* »¹²⁹⁷. L'ordre postulé comme normal, transcende la matière, les fondements axiologiques de la revue et de la philosophie personnaliste correspondent à une hiérarchie des valeurs par le primat de la personne humaine.

¹²⁹⁴ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936, version numérique, p 116 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹²⁹⁵ Serge BERSTEIN, *La France des années 30*, Armand Colin, Paris, [1988] 1995, p 89.

¹²⁹⁶ Extrait du « Prospectus de présentation de la revue *Esprit* », 1932, reproduit in Serge BERSTEIN, *La France des années 30*, Armand Colin, Paris, [1988] 1995, p 96.

¹²⁹⁷ Dominique LACROIX, « Mon père », in Emmanuel GABELLIERI, Paul MOREAU, *Humanisme et philosophie citoyenne. Jean Lacroix, Joseph Vialatoux. Actes du colloque des 16, 17, 18 janvier 2008, Université catholique de Lyon, Lethielleux-Desclée de Brouwer, Paris, 2010, p 421.*

La personne « créatrice »

E. Mounier opère une distinction entre l'« individu » et la « personne » constitutive de toute la démarche du personnalisme chrétien :

*le personnalisme retrouve l'incarnation de la personne et le sens de ses servitudes matérielles, sans pour autant renier sa transcendance à l'individu et à la matière. Seul il sauve à la fois la réalité vivante de l'homme et sa vérité directrice*¹²⁹⁸.

Cela signifie que pour cette philosophie, malgré l'ensemble des conditions qui font contrainte dans la société pour l'individu incarné, c'est-à-dire fait de chair, sources d'un certain nombre de servitudes liées à la matérialité d'un corps biologique qu'il faut entretenir, faire vivre et préserver, il ne peut pas y avoir de réduction de l'individu à son entité biologique ou juridique¹²⁹⁹. C'est pourquoi, nous parlons de conditions au-delà de l'individu, au sens de conditions relatives pour le personnalisme à la personne et donc transcendantes au seul vivant biologique du fait de valeurs supra-humaines postulées comme la Vérité puisque relatives au divin : « *Ma personne* n'est pas la conscience que j'ai d'elle [...] *ma personne* [...] *est toujours au-delà de son objectivation actuelle, supraconsciente et supratemporelle, plus vaste que les vues que j'en prends, plus intérieure que les constructions que j'en tente* »¹³⁰⁰.

Ce dépassement de l'individu par la notion de personne permet de définir « *la valeur absolue de la personne* »¹³⁰¹ et de souligner que « *la personne n'est pas un objet. Elle est même ce qui dans chaque homme ne peut être traité comme un objet* »¹³⁰² mais il n'est pas abandon de toute référence à la matière. Il n'y a pas de retour à un parallélisme psychophysiologique tel que nous l'avons vu avec G. T. Fechner, E. Mounier le précise et écrit : « *l'homme est un corps, au même titre qu'il est esprit, tout entier « corps » et tout entier « esprit »* »¹³⁰³. Il n'y a donc pas comme dans la philosophie fechnerienne d'expérience duale¹³⁰⁴ mais l'affirmation de l'unité physique et psychique du processus de l'expérience pour le sujet, incarné dans le monde et en prise avec autrui :

Mon corps n'est pas un objet parmi les objets, le plus proche des objets : comment s'unirait-il à mon expérience ? En fait les deux expériences ne sont pas séparées : j'existe

¹²⁹⁸ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936, version numérique, pp 48-49 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹²⁹⁹ *Ibid.*, p 46.

¹³⁰⁰ *Ibid.*, p 51.

¹³⁰¹ *Ibid.*, p 46.

¹³⁰² Emmanuel MOUNIER, *Le personnalisme*, PUF, Paris, [1949] 2005, pp 4-5.

¹³⁰³ *Ibid.*, p 17.

¹³⁰⁴ Isabelle DUPERON, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000, p 20.

subjectivement, j'existe corporellement sont une seule et même expérience [...]. Je ne peux pas penser sans être, et être sans mon corps : je suis exposé par lui, à moi-même, au monde, à autrui, c'est par lui que j'échappe à la solitude d'une pensée qui ne serait que pensée de ma pensée. Refusant de me laisser entièrement transparent à moi-même, il ne jette sans cesse hors de moi, dans la problématique du monde et des luttes de l'homme. Par la sollicitation des sens, il me lance dans l'espace, par son vieillissement il m'apprend la durée, par sa mort, m'affronte à l'éternité. Il fait peser sa servitude, mais en même temps, il est à la racine de toute conscience et de toute vie spirituelle¹³⁰⁵.

De cette description du processus d'expérience, il est possible de comprendre l'affirmation que tout en restant « concrètement liés à des déterminismes nombreux et serrés », les actes de la personne définie comme « créatrice »¹³⁰⁶ et toujours libre de créer, sont toujours débordement des conditions initiales, tant « les libertés concrètes ne sont pas indispensables à l'exercice de la liberté spirituelle qui manifeste ainsi, dans les moments de grandeurs, sa transcendance à ses conditions de fait »¹³⁰⁷. Toujours créatrice et se développant par le travail, la personne n'est néanmoins pas idéale dans le personnalisme chrétien qui se définit comme un « réalisme »¹³⁰⁸ qui « saisit tout problème humain sur toute l'ampleur de l'humanité concrète, de la plus humble condition matérielle à la plus haute possibilité spirituelle »¹³⁰⁹.

En effet, le programme du personnalisme est d'« assurer les conditions communes de la liberté, biologiques, économiques, sociales, politiques qui permettent à des forces moyennes de participer aux plus hauts appels de l'humanité ; à nous soucier des libertés autant que de la liberté »¹³¹⁰. La liberté de la personne est en permanence engagée dans l'action mais elle est « conditionnée et limitée dans [...] [sa] situation concrète »¹³¹¹, les situations de vie marquées par la temporalité et la singularité, ne rendent pas tout possible. L'acceptation de cette condition inhérente à la concrétude rend possible d'y prendre appui, surtout lorsque les conditions qui font limite ne « sont pas trop serrées »¹³¹². Cette conception de l'activité est, en se référant à J. Lacroix, celle du « drame humain » qui se joue dans le travail « entre l'intention et l'acte »¹³¹³ c'est-à-dire entre l'intention créatrice de l'être humain et la résistance

¹³⁰⁵ Emmanuel MOUNIER, *Le personnalisme*, PUF, Paris, [1949] 2005, pp 25-26.

¹³⁰⁶ *Ibid.*, p 21.

¹³⁰⁷ *Ibid.*, p 69.

¹³⁰⁸ *Ibid.*, p 17.

¹³⁰⁹ *Ibid.*, p 23.

¹³¹⁰ *Ibid.*, p 70.

¹³¹¹ *Ibid.*, p 70.

¹³¹² *Ibid.*, p 70.

¹³¹³ Jean LACROIX, « Pourquoi le travail ? », Semaines Sociales de France, *Le travail et les travailleurs dans la société contemporaine*, 51^{ème} session, Chronique sociale de France, Lyon, 1964, p 95.

des conditions du milieu qui lui font prendre conscience de lui-même, prise de conscience qui ne peut s'opérer que par le travail.

E. Mounier affirme que « *la personne n'est pas un objet que l'on sépare et que l'on regarde, mais un centre de réorientation de l'univers objectif* »¹³¹⁴ et met ainsi en évidence le rapport qu'il postule pour la personne avec le milieu. Cette notion de milieu, il la développe dans son *Traité du caractère*, traité de psychologie en tant que « *science du caractère* », hostile à la fois aux « *illusions du langage* » et à l'expérimentalisme auxquels il attribue la crise de la psychologie française, rejetant dans les cordes les psychologues dits contemporains avec leur « *démarche calquée sur l'analyse des choses dans l'espace mécanique* », et les psychologues qui se « *nomment parfois scientifiques* » se cantonnant à l'« *objectif* », par opposition au « *subjectif* », correspondant à leur sens à « *ce qui est exprimable en rapports purement analytiques et si possible mesurables* »¹³¹⁵. J. Vialatoux le souligne également sur la psychologie de l'activité laborieuse, liant corps et esprit : « *les activités cellulaires, si elles conditionnent toujours l'activité laborieuse, n'en sont jamais la condition – si nécessaire et important que soit d'ailleurs ce conditionnement – ; elles n'en sont pas la cause* »¹³¹⁶.

L'enjeu de la définition de conditions pour la personne au-delà de l'individu biologique, cellulaire apparaît alors fondamental pour le personnalisme et la philosophie du travail de J. Vialatoux¹³¹⁷. Allant encore dans ce sens, E. Mounier développe la distinction entre le « *milieu objectif* » et « *milieu vécu* »¹³¹⁸ contre l'usage que fait le positivisme de la notion de milieu comme « *milieu vu et jamais comme milieu vécu* »¹³¹⁹ mais aussi dans la mesure où l'homme, en plus de n'importe quel être vivant, « *nous fait faire un pas encore* » :

*A son égard, le milieu apparaît comme un secteur de l'univers qui reçoit d'un organisme supérieur une signification et une destination nouvelles. Le milieu est appelé par un désir valorisé et déterminé par l'accueil qui le reçoit. L'ambiance est ambiance vécue. Il y a désormais un acteur et un drame : le milieu est mise en scène. Les personnages sont inséparables de la scène et la scène des personnages. Le matérialisme ne voit que la scène [...] L'individualisme ne voit que les personnages, mais il les réduit à des ombres qui ne sont nulle part et ne parlent à personne*¹³²⁰.

¹³¹⁴ Emmanuel MOUNIER, *Le personnalisme*, PUF, Paris, [1949] 2005, p 15.

¹³¹⁵ Emmanuel MOUNIER, *Œuvres. Tome II. Traité du caractère*, Seuil, Paris, [1946] 1961, pp 9-10.

¹³¹⁶ Joseph VIALATOUX, *Signification humaine du travail*, Les éditions ouvrières, Paris, [1953] 1962, p 17.

¹³¹⁷ Sur le possible « classement philosophique » de Joseph Vialatoux comme personnaliste chrétien, lire Alexia PESCREMINOZ, Sébastien GARDON, « Joseph Vialatoux, penseur personnaliste d'une laïcité ouverte » in Emmanuel GABELLIERI, Paul MOREAU, *Humanisme et philosophie citoyenne. Jean Lacroix, Joseph Vialatoux. Actes du colloque des 16, 17, 18 janvier 2008, Université catholique de Lyon*, Lethielleux-Desclée de Brouwer, Paris, 2010, pp 255-272.

¹³¹⁸ Emmanuel MOUNIER, *Œuvres. Tome II. Traité du caractère*, Seuil, Paris, [1946] 1961, pp 72-78.

¹³¹⁹ *Ibid.*, pp 73-74.

¹³²⁰ *Ibid.*, pp 74-75.

Cette inséparabilité lie l'homme et le milieu ainsi que les hommes entre eux. L'homme appartient donc à son milieu et « *il importe ne pas jamais traiter le milieu comme extériorité pure* »¹³²¹ puisque la personne le recherche, le transforme, tente de le construire en fonction de ses valeurs, croyances, de sa spiritualité : « *circonstances extérieures et circonstances intérieures y fusionnent dans une structure globale indissociable* »¹³²². Là encore les circonstances nous apparaissent comme faisant condition pour l'activité et E. Mounier définit bien un rapport ergologique au milieu comme impossibilité de scinder dans les conditions de l'agir humain les pondérations entre conditions externes et conditions internes à l'individu, toute division se révélant factice au regard de la synthèse opérée dans l'activité, dite ici « *symbiose* »¹³²³. Cette conception personnaliste du milieu a pour conséquence de rendre impossible la construction des conditions du milieu par des vues extérieures au processus d'activité de la personne qui à la fois appartient au milieu et l'oriente.

Le refus d'utiliser la personne comme « moyen »

Reprochant au marxisme de ne pas avoir poussé « *la critique du technicisme* »¹³²⁴ et son « *matérialisme ambigu* » qui tend à une « *conception pratiquement fataliste du « sens de l'histoire »* »¹³²⁵, E. Mounier affirme qu'« *une économie humaine [...] devrait d'abord soutenir cette condition première de l'homme, qui est sa condition de personne créatrice* »¹³²⁶. Il rejoint l'analyse de S. Weil de manière moins concrète que ce qu'elle conjecturait quant aux possibilités d'établir un nouveau régime de production, semblant parfois anticiper sur le papier plus qu'il ne le faudrait¹³²⁷ mais comme elle, en dénonçant les conditions qui conduisent à l'usure des travailleurs et génèrent l'incapacité de penser d'autres conditions, de tenter de les transformer :

La plupart des prolétariats, précisément par suite du non-être social et économique où ils ont été maintenus ne sont pas à la hauteur de leur ambition : ainsi s'explique le succès de

¹³²¹ *Ibid.*, p 78.

¹³²² *Ibid.*, p 76.

¹³²³ *Ibid.*, p 75.

¹³²⁴ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936, version numérique, p 105 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹³²⁵ Emmanuel MOUNIER, *Le personnalisme*, PUF, Paris, [1949] 2005, p 93.

¹³²⁶ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936, version numérique, p 113 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹³²⁷ *Ibid.*, pp 121-122.

*bien des dictatures, qui se sont greffées sur la passivité des masses populaires, restées socialement, politiquement, et souvent spirituellement dépersonnalisées dans une civilisation qui n'a rien fait pour les conduire à l'exercice de leur personne*¹³²⁸.

E. Mounier semble alors aller dans le sens du « correctif » à la répétitivité et à la monotonie des tâches que E. Duthoit (1869-1944) appelait aux Semaines Sociales de France¹³²⁹ avec cette déploration de la passivité de sujets pourtant toujours en capacité d'exercer leur liberté mais dont l'expression est neutralisée sous l'obéissance aux conditions matérielles de leur civilisation marquée par la recherche quasi exclusive de profit économique. J. Lacroix dénonce l'écueil de « *la société au travail* » qui serait de réduire à une organisation fonctionnelle les rapports des individus entre eux et de verser dans une perspective purement « *ordonnée, disciplinée, organisée, à la limite technocratique* » de la société¹³³⁰.

Par conséquent, le personnalisme récuse le primat du profit sur la personne humaine¹³³¹, profit qui « *ne suit plus le rythme du travail humain* »¹³³², et pose le primat du travail sur le capital¹³³³, dans le domaine économique¹³³⁴, au sens totalement révolutionnaire que seul le travail pourrait apporter rémunération. Cependant il ne s'agit pas pour E. Mounier de verser dans une « *idéologie travailliste* » alors que « *le travail n'est pas la valeur première de l'homme, parce qu'il n'est pas toute son activité, ni son activité essentielle : la vie de l'intelligence et la vie de l'amour le surpassent en dignité spirituelle* »¹³³⁵. Car la démarche de E. Mounier nous ramène toujours à la transcendance des valeurs, déjà évoquée par S. Weil dans ses dernières années.

¹³²⁸ *Ibid.*, p 120.

¹³²⁹ Eugène DUTHOIT, « La « rationalisation » est-elle un progrès ? », leçon d'ouverture des Semaines Sociales de France, *Les nouvelles conditions de la vie industrielle*, XXI^{ème} session, Besançon, Chronique sociale de France, Lyon, 1929, p 65 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5774118w>> (consulté le 28.02.2013).

¹³³⁰ Jean LACROIX, « Pourquoi le travail ? », Semaines Sociales de France, *Le travail et les travailleurs dans la société contemporaine*, 51^{ème} session, Chronique sociale de France, Lyon, 1964, p 101.

¹³³¹ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Mouton, Paris, 1936, version numérique, p 7 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹³³² *Ibid.*, pp 107-108.

¹³³³ *Ibid.*, p 115.

¹³³⁴ *Ibid.*, p 116.

¹³³⁵ *Ibid.*, p 116.

L'affirmation que le travail n'est pas la fin unique de l'activité

Le personnalisme et les philosophies du travail comme celle de J. Vialatoux, marquent que l'engagement du travailleur dans son activité a une « valeur réflexive »¹³³⁶. J. Vialatoux qui définit le travail comme « *émission de l'esprit dans le monde, engagement de la personne humaine dans la nature* » estime qu'il porte ainsi « *en vertu de son essence même, un double témoignage* », d'une part, il est « *témoin de la malléabilité du monde, de la souplesse des déterminismes naturels sur lesquels il s'appuie et dans lesquels il s'insère* »¹³³⁷ ; d'autre part, « *le travail offre à la pensée une occasion de réfléchir, non pas seulement sur la nature, objet sur lequel il s'exerce, mais sur l'esprit, sujet laborieux. Le travail, engagement de l'esprit, est le médiateur humain de la libération de l'esprit* »¹³³⁸. Le travail n'est donc jamais une fin en lui-même mais une médiation entre le monde de la nature et le monde de la liberté, toujours en tension entre ces deux pôles, n'appartenant ni au monde de la « *nécessité pure ni à celui de la liberté pure, mais à celui de la libération* »¹³³⁹.

Cette définition du monde comme nature signifie matérialité et non naturalisme, ce qui nous semble être aussi le cas dans ce que défend J. Vialatoux, car les « *déterminismes assouplis* »¹³⁴⁰ ne sont pas la caractéristique première des conditions qui appartiennent intrinsèquement à la nature. La souplesse statistique et la contingence appliquées aux conditions qu'il définit comme mises en évidence par les « *sciences du XX^e siècle* » sorties de la « *conception purement mécaniste du déterminisme naturel* »¹³⁴¹, correspondent également aux interactions du processus d'activité de soi avec celui d'autrui car elles les accroissent.

C'est ce qu'éclaire l'ouvrage de H. Arvon (1914-1992), philosophe, qui nous semble-t-il peut être inscrit dans ce courant de pensée spirituel : « *l'activité humaine abandonnée à son propre dynamisme et érigée en principe premier, semble le vider [le monde] de toute signification interne et le rendre disponible, prêt à accueillir l'inhumain* »¹³⁴², par conséquent il s'agit d'assurer les conditions nécessaires pour « *que le travail humain retrouve tout son sens à faire coïncider l'action sur la nature avec les exigences de la conscience intérieure* »¹³⁴³.

¹³³⁶ Joseph VIALATOUX, *Signification humaine du travail*, Les éditions ouvrières, Paris, [1953] 1962, p 166.

¹³³⁷ *Ibid.*, p 166.

¹³³⁸ *Ibid.*, p 168.

¹³³⁹ Jean LACROIX, « Pourquoi le travail ? », Semaines Sociales de France, *Le travail et les travailleurs dans la société contemporaine*, 51^{ème} session, Chronique sociale de France, Lyon, 1964, p 102.

¹³⁴⁰ Joseph VIALATOUX, *Signification humaine du travail*, Les éditions ouvrières, Paris, [1953] 1962, p 167.

¹³⁴¹ *Ibid.*, pp 167-168.

¹³⁴² Henri ARVON, *La philosophie du travail*, PUF, Paris, [1960] 1964, p 11.

¹³⁴³ *Ibid.*, p 15.

En effet, pour garantir le développement de cette réflexivité malgré l'ambivalence du travail, des conditions nouvelles doivent être posées et elles passent par la remise en cause de toute « *solidarité oppressive* » construite par la classe capitaliste¹³⁴⁴ qui le ferait basculer vers la seule nécessité productive. Cette affirmation apparaît comme une forme de résistance au compromis fordiste et à l'annulation de la dimension émancipatrice contenue dans l'agir humain. En effet, les personnalistes veulent rendre possible une nouvelle manière de faire société où chaque homme puisse exercer ses pleines facultés dans le processus de l'expérience. E. Mounier dénonce alors la « *collaboration des classes* » comme une « *illusion* » qui ne peut pas fonctionner, seule une « *collaboration des intérêts même divergents* » est possible et souhaitable. Néanmoins pour la rendre possible, « *il faut d'abord une société* »¹³⁴⁵ :

*Dans le domaine de la production l'exigence démocratique ainsi conçue veut que chaque travailleur soit mis à même d'exercer au maximum les prérogatives de la personne : responsabilité, initiative, maîtrise, création et liberté, dans le rôle qui lui est assigné par ses capacités et par l'organisation collective. Cette exigence n'est donc pas seulement une protestation négative contre la soumission du travailleur à l'appareil capitaliste. Elle est une revendication pour l'émancipation (au sens propre) des travailleurs, leur passage du rang d'instrument au rang d'associés de l'entreprise, en un mot pour la reconnaissance de leur majorité économique. Dans son essence, ce tournant historique n'est pas, comme le pensent certains critiques radicaux, la dernière vague destructrice du tumulte démocratique, mais sur un plan à vrai dire second, bien qu'il ne soit plus secondaire, une étape de la personnalisation progressive de l'humanité, c'est-à-dire de la spiritualisation de l'homme*¹³⁴⁶.

Relativement aux « conditions de travail » *stricto sensu*, est alors récusée « *toute forme de paternalisme, c'est-à-dire toute tentative des classes actuellement dirigeantes pour apporter du dehors et d'en haut à la classe ouvrière quelque amélioration de son sort* »¹³⁴⁷, il faut considérer que l'obstruction du regard sur l'activité qui se construit à travers des négociations entre syndicats et patronat en surplomb ainsi que des politiques d'emploi axées sur le travail abstrait pourraient alors être récusées puisque ce sont à la fois leurs formes et leurs effets qui ne correspondent pas à la satisfaction de l'exigence démocratique et surtout aux conditions du développement spirituel de l'humanité qui doivent favoriser la normativité des personnes.

En conclusion, ce courant du catholicisme social, qui témoigne de la défense d'une philosophie d'inspiration chrétienne avec le personnalisme, aura une importance dans le débat

¹³⁴⁴ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Mouton, Paris, 1936, version numérique, p 118 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹³⁴⁵ *Ibid.*, p 118.

¹³⁴⁶ *Ibid.*, p 119.

¹³⁴⁷ *Ibid.*, p 119.

social qui va voir s'institutionnaliser le concept de « conditions de travail » et ce au moins jusqu'au début des années 1980. Ainsi l'historien M. Tracol qui a fait un minutieux travail d'exégèse de la période de fondation des lois Auroux au début des années 1980, souligne la présence d'un « *héritage chrétien* » dans l'équipe qui fut chargée de rédiger le rapport du même nom¹³⁴⁸ qui se situe plus sur le plan philosophique que religieux.

Toujours en s'en tenant au plan philosophique du développement et de l'accomplissement de la personne contre « *l'oppression possible d'autres individus, ou d'autres institutions* »¹³⁴⁹, l'encyclique de 1981 sur le thème du travail montrera que le personnalisme chrétien marche dans les pas des préoccupations vaticanes notamment lorsque le pape y dénonce le matérialisme dialectique dans lequel « *l'homme n'est pas d'abord sujet du travail* »¹³⁵⁰ et affirme dans une section nommée « *argument personnaliste* » :

*L'homme qui travaille désire non seulement recevoir la rémunération qui lui est due pour son travail, mais aussi qu'on prenne en considération, dans le processus même de production, la possibilité pour lui d'avoir conscience que, même s'il travaille dans une propriété collective, il travaille en même temps « à son compte ». Cette conscience se trouve étouffée en lui dans un système de centralisation bureaucratique excessive où le travailleur se perçoit davantage comme l'engrenage d'un grand mécanisme dirigé d'en haut et – à plus d'un titre – comme un simple instrument de production que comme un véritable sujet du travail, doué d'initiative propre. L'enseignement de l'Eglise a toujours exprimé la conviction ferme et profonde que le travail humain ne concerne pas seulement l'économie, mais implique aussi et avant tout des valeurs personnelles. Le système économique lui-même et le processus de production trouvent leur avantage à ce que ces valeurs personnelles soient pleinement respectées*¹³⁵¹.

Il est possible de définir chez ces acteurs sociaux, une croyance commune dont le corpus axiologique qui la fonde, garantit sinon une immédiate communauté de pensée, un certain nombre de points d'accord sur les fins de la vie humaine et du processus productif comme une normativité vitale à ne pas résorber. Cette transcendance qui fonde l'unité de l'expérience, lie également la communauté chrétienne. Sans neutraliser le fait que des divergences d'idées qui

¹³⁴⁸ Matthieu TRACOL, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, L'Harmattan, Paris, 2009, p 48. Sur ce que le chercheur définit comme la « *matrice de la gauche chrétienne* », *ibid.*, pp 89-95.

¹³⁴⁹ Emmanuel MOUNIER, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Mouton, Paris, 1936, version numérique, p 68 [en ligne]. Disponible sur <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).

¹³⁵⁰ Jean-Paul II, *Laborem exercens*, 1981, section 13 [en ligne]. Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_fr.html> (consulté le 30.10.2010)).

Cette nouvelle encyclique sur le thème du travail - son titre peut être traduit par « *En travaillant* » - est adressée aux évêques et aux fidèles par le pape Jean-Paul II en 1981 pour marquer les 90 ans de l'encyclique fondatrice du catholicisme social, *Rerum Novarum*.

¹³⁵¹ *Ibid.*, section 15.

peuvent assez profondément la traverser¹³⁵², elle garantit par son anti naturalisme, sa défense d'une idée élevée et égalitaire de l'humanité, une influence pouvant contrebalancer le seul libéralisme, sans pour autant amener de solution sur le plan pratique, voire méthodologique, afin de favoriser la réalisation de ce qui apparaît alors assez paradoxalement comme un idéal de réalisme philosophique. De plus, c'est également par la transcendance des valeurs postulée sur le plan religieux que le catholicisme social trouve ses limites dans la transformation des conditions de travail puisque les incroyants se mettent en marge de ce mouvement dont, pour la plupart, ils ne comprennent et ne veulent pénétrer le sens, fut-il favorable au primat de l'humanité par l'expression de la normativité des personnes dans leurs trajectoires d'activité.

¹³⁵² Sur ce point, voir le combat constant de Joseph Vialatoux contre les idées de Charles Maurras (1868-1952) et son rôle de « *trait d'union* » entre des catholiques divisés lors de la condamnation de l'Action française par le pape Pie XI en 1926 (Jacques PREVOTAT, « Joseph Vialatoux et l'Action française », in Emmanuel GABELLIERI, Paul MOREAU, *Humanisme et philosophie citoyenne. Jean Lacroix, Joseph Vialatoux. Actes du colloque des 16, 17, 18 janvier 2008, Université catholique de Lyon*, Lethielleux-Desclée de Brouwer, Paris, 2010, pp 125-146 ; Bernard COMTE, « « Morale et politique » (1927-1934) : collaboration et échanges de J. Vialatoux avec J. Maritain et H. de Lubac », *Théophilyon*, janvier 2005, tome X, n° 1, pp 45-65). Jacques Prévotat, historien, estime que Joseph Vialatoux a permis de préserver « *la tradition du catholicisme social, des Semaines Sociales, de ce catholicisme démocrate et ouvert* » de la doctrine maurassienne (*ibid.*, p 129 et p 145).

3.3 L'activité industrielle : une transformation du milieu

Les relations professionnelles restent aujourd'hui marquées par un héritage complexe et ambigu : celui positif des batailles sociales, et humanistes, ainsi que celui d'une possible gestion économique ou organisationnelle qui régirait de manière « rationnelle » les modes d'exécution du travail. C'est dans cette complexité où s'entremêlent les héritages, et les conceptions qu'ils ont irriguées des conditions de travail, que nous allons nous attacher à découvrir deux approches qui ont fait émerger l'activité industrielle comme perpétuelle transformation du milieu et de ses conditions.

Il faut commencer par rappeler que c'est d'une expérience scientifique en psychologie, menée dans les années 1930 aux Etats-Unis, que sera insufflée très progressivement la remise en cause du taylorisme par les gestionnaires des entreprises c'est-à-dire la réorientation de « *l'ensemble du discours managérial vers l'aménagement puis le dépassement du taylorisme dans une perspective d'humanisation effective du travail* »¹³⁵³. L'expérience de Elton Mayo (1880-1949) à la Hawthorne de la Western Electric avec la mise en évidence du « *rôle déterminant des conditions de travail et de la participation des travailleurs dans la stratégie d'efficacité productive* »¹³⁵⁴ a eu une influence durable sur la conception des « conditions de travail » écrit J. Le Goff, juriste. Assez paradoxalement, la mise en évidence de la nécessité d'interroger et même d'encourager l'expression des travailleurs sur leur activité est venue par le prestige de la science et la force d'une démonstration construite sur la base de conditions expérimentales par l'*Ecole des relations humaines*. E. Mayo et son équipe valorisent le « facteur humain » c'est-à-dire une conception qui ne fait pas obstacle à la prise en compte d'éléments séparés influant sur l'individu à l'instar une combinaison de variables dans un système mathématique. L'introduction de ce facteur n'est pas de celles qui vont instabiliser l'ensemble du système productif et remettre en cause la vision scientiste d'un travail séquentiel. Elle va surtout favoriser l'entrée des représentants du patronat, d'une partie de

¹³⁵³ Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, p 389.

¹³⁵⁴ *Ibid.*, p 388.

ceux des salariés et de la communauté scientifique dans une vision négociatrice des conditions de travail tentant de pondérer les variables supposées les plus dévastatrices ou nuisibles pour les travailleurs, rendant possible une certaine amélioration de conditions de travail mais très difficile d'amener l'analyse sur les conditions de l'activité.

Dans un premier temps, pour pénétrer ces nuances fondamentales pour l'individu agissant, nous mettrons en rapport cette conception négociatrice sur un plan politique très global, avec celle de G. Canguilhem (1904-1995) qui définit une véritable philosophie des normes, montrant que la négociation avant d'être celle du travail en surplomb des situations, est celle de chacun avec les normes qui encadrent son agir dans un rapport perpétuellement renouvelé et débattu du sujet avec son milieu de travail et de vie.

Puis, nous verrons que cette tentative, d'abord individuelle mais toujours concurremment collective, de construction de compromis dans les conditions de l'activité apparaît fondamentale dans la naissance de l'ergonomie francophone. Par tâtonnements, la discipline élabore une méthodologie opérationnelle en rupture avec la méthode expérimentale et des concepts relatifs à l'activité qui mettent en visibilité les équilibres dans les entités productives, leurs coûts humains et économiques, faisant de l'analyse des situations de travail un moyen de négociation sociale située qui tente de fournir la matière pour instruire des transformations possibles pour les conditions de travail.

3.3.1 G. Canguilhem : le refus d'un « *vivant simplifié* »

G. Canguilhem élabore une philosophie dans laquelle il va faire le lien entre deux versants de la notion de « condition » : d'une part, celle héritée de la condition logique aristotélicienne, de la norme, de ce qui est antécédent et influant ou déterminant pour l'activité, d'autre part, celle de la condition comme possible développée à partir de la philosophie kantienne mais en la considérant comme saisie et transformée par le sujet.

De plus, il va en quelque sorte opérer un bilan critique des trois lignées que nous avons vues précédemment et faire converger une tradition philosophique dans la conception des rapports entre le vivant et son milieu, pour lui le milieu n'est jamais un « donné » ; puis la critique de

l'extrapolation expérimentaliste - et behavioriste - en psychologie ; et enfin l'héritage social : la solidarité ouvrière en dépassant les « conditions » procédurales de la tâche ou le cadre social de l'entreprise manifeste sur le plan proprement humain et historique l'impossibilité de l'extrapolation expérimentaliste dans le champ du travail. Ce bilan est particulièrement marquant dans une note écrite en 1947 sur la thèse de G. Friedmann¹³⁵⁵ dans laquelle il justifie et prolonge la critique du taylorisme faite par le sociologue.

L'absence de conditions « données » par le milieu

X. Roth, philosophe a tenté de retracer la genèse de la philosophie canguilhemienne « articulée sur les notions de normes et de santé » en montrant que le jeune Canguilhem a puisé dans l'école française de la perception à laquelle il est resté fidèle jusqu'au moment où il s'est trouvé confronté aux limites de ce paradigme réflexif par son travail sur le processus à l'œuvre dans l'agir. L'un des principaux représentants de ce courant philosophique dominant de la philosophie française à la fin du XIX^e siècle est Emile Chartier, dit Alain (1868-1951) dont le chercheur écrit :

*lorsque Alain écrit son manifeste de politique radicale avec Le citoyen contre les pouvoirs, il faut bien comprendre qu'à sa base, on trouve un engagement métaphysique sur la nature de la perception, qui consiste d'emblée à refuser l'idée naïve selon laquelle le monde serait tout fait, et connaissable par la simple observation*¹³⁵⁶.

Dans cette période de l'entre-deux-guerres où les travaux scientifiques portent sur une exploration axée sur la mesure du vivant humain dans le courant de la psychologie expérimentale, Alain désigne les psychologues comme des « *adorateurs du fait* »¹³⁵⁷. Il pose la question de sa perception et par exemple sur le travail veut le rendre visible, même quand c'est la nature, en l'occurrence le vent, qui fournit l'énergie nécessaire pour naviguer :

même dans le bateau d'Ulysse, la force du vent était toute trouvée. Je n'allais pas soutenir, certes, que le secours du vent, qui remplace dix rameurs, ne dépassait point par ses effets la somme de travaux du charpentier qui avait construit la barque, de la fileuse, du tisserand et

¹³⁵⁵ Sur l'ouvrage de Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail » in *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume III, Seuil, Paris, 1947.

¹³⁵⁶ Xavier ROTH, *Georges Canguilhem et l'Ecole française de l'activité. Juger, Agir (1926-1939)*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2010, p 92. Thèse éditée sous le titre *Georges Canguilhem et l'unité de l'expérience. Juger et agir (1926-1939)*, Vrin, Paris, 2013.

¹³⁵⁷ ALAIN, *Mars ou la guerre jugée* [1921] in *Les Passions et la Sagesse*, Gallimard, Paris, 1960, p 645. Cité par Xavier ROTH, *Georges Canguilhem et l'Ecole française de l'activité. Juger, Agir (1926-1939)*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2010, p 59. Xavier Roth relève que Georges Canguilhem « *saura se souvenir de ces pages lorsqu'il prononcera, en 1956, sa célèbre conférence « Qu'est-ce que la psychologie ? » » (ibid., p 59. Les références du texte de la conférence sur laquelle nous allons revenir sont les suivantes : Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, « Qu'est-ce que la psychologie ? » [1956], pp 365-381).*

*du cordier. Toutefois je ne crus pas que j'aurais perdu mon temps si seulement j'arrivais à voir, à côté du tranquille pilote au gouvernail, une foule d'hommes invisibles qui poussaient la barque*¹³⁵⁸.

Alain parle là d'hommes invisibles, ce sont ceux qui ont permis à la barque d'être fabriquée. Car le concours de la nature avec la force du vent ne suffit pas, il a d'abord fallu fabriquer la barque et ce sont des hommes qui ont opéré une transformation de la matière, travaillant ainsi à la construire pour la faire exister dans sa totalité. Il s'agit pour lui de regarder le réel autrement pour le sortir de l'invisibilité, de voir le caractère collectif d'une activité de travail jamais purement individuelle et de reconnaître la valeur anthropologique du travail humain. Il est également possible de voir, grâce à l'analyse de ce passage de Alain, loin de toute conception factorielle des conditions et au-delà de toute division sociale ou technique du travail, dans quel mouvement de pensée G. Canguilhem a été conduit à interroger les rapports entre le vivant et son milieu, en refusant une approche naturaliste du monde et des conditions favorables ou défavorables à l'atteinte des fins fixées au travail humain, que X. Roth caractérise de la manière suivante :

*notre rapport au monde ne peut être que normatif, en ce sens que tout ce qui se présente à la conscience porte toujours déjà la marque de l'activité de l'esprit. Il n'y a pas d'action directe du monde sur nous*¹³⁵⁹.

Pour G. Canguilhem dans la lignée de Alain et de l'héritage kantien, il n'y a pas de soumission « à un « donné » de fait » mais un esprit qui est une activité permanente « d'opposition et d'insoumission »¹³⁶⁰ à ce qu'une optique naturaliste, ou scientifique, pourrait considérer comme les conditions données du milieu.

Le philosophe J.-F. Braunstein note que l'on « retrouve cette hostilité au concept de milieu considéré comme « quelque chose de plein et de cohérent en dehors des choses » dans un autre article de 1930, sur le temps selon Kant »¹³⁶¹ écrit par G. Canguilhem dans *Libres propos*, le Journal d'Alain. Dans cette discussion sur le temps selon E. Kant, celui-ci répond à

¹³⁵⁸ ALAIN, *Le citoyen contre les pouvoirs*, Editions du Sagittaire, Paris, 1926, version numérique, p 156 [en ligne]. Disponible sur http://classiques.uqac.ca/classiques/Alain/citoyen_contre_les_pouvoirs/alain_citoyen.pdf (consulté le 5.10.2012).

¹³⁵⁹ Xavier ROTH, *Georges Canguilhem et l'Ecole française de l'activité. Juger, Agir (1926-1939)*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2010, p 150.

¹³⁶⁰ *Ibid.*, p 92.

¹³⁶¹ Jean-François BRAUNSTEIN, « A la découverte d'un « Canguilhem perdu » » in Georges CANGUILHEM, *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011, note 3, p 124.

un article du philosophe, disciple d'Alain, G. Bénézé (1888-1978)¹³⁶² : « *je ne vois pas comment on peut soutenir que le temps, dans la doctrine de Kant, serait un milieu homogène, donné d'un coup* »¹³⁶³. Ce que veut signifier G. Canguilhem, nous l'avons vu dans notre première partie, et il s'y réfère de nouveau dans ce court article c'est que si le temps est dans la philosophie kantienne une condition transcendante de l'expérience, cela le rend inséparable du processus de l'expérience, le temps « *est la trame de toute pensée [...] quelque chose qui va conjointement avec la formation du tissu, et qui le porte* »¹³⁶⁴. Cela laisse ouvert le développement qu'il va proposer du rapport entre tout vivant et son milieu, rapport qu'il extrapolera ensuite pour le vivant humain :

*Entre le vivant et le milieu, le rapport s'établit comme un débat (Auseinandersetzung) où le vivant apporte ses normes propres d'appréciation des situations, où il domine le milieu et se l'accommode [...] Vivre c'est rayonner, c'est organiser le milieu à partir d'un centre de référence qui ne peut lui-même être référé sans perdre sa signification originale*¹³⁶⁵.

C'est pourquoi G. Canguilhem est très méfiant à l'égard d'une psychologie expérimentale réductrice quant au rapport entre l'individu et le milieu et dit de J. B. Watson (1878-1958), fondateur du béhaviorisme :

*Le milieu se trouve investi de tous pouvoirs à l'égard des individus ; sa puissance domine et même abolit celle de l'hérédité et de la constitution génétique. Le milieu étant donné, l'organisme ne se donne rien qu'en réalité il ne reçoive. La situation du vivant, son être dans le monde, c'est une condition, ou plus exactement, c'est un conditionnement*¹³⁶⁶.

C'est la récusation de tout déterminisme du milieu qui apparaît comme fondamentale dans cette approche canguilhémienne du rapport entre le vivant et les conditions du milieu. Pour J.-F. Braunstein, G. Canguilhem fait justement la critique de la psychologie¹³⁶⁷ car

*elle est toujours comprise comme une doctrine d'obéissance et de soumission au milieu. Elle est de plus en plus explicitement attaquée au cours de l'œuvre dans la mesure où elle est de plus en plus identifiée à un béhaviorisme, qui se fonderait, selon Canguilhem, sur une conception purement déterministe du concept de milieu*¹³⁶⁸.

¹³⁶² Georges BENEZE, « Métaphysique. Le problème du temps : quelle différence faites-vous entre le Passé, le Présent et l'Avenir ? », *Libres Propos*, 20 octobre 1929. Reproduit in Georges CANGUILHEM, *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011, note 2, pp 268-269.

¹³⁶³ Georges CANGUILHEM « Divertissement philosophique - Discussion sur le temps selon Kant », *Libres Propos*, 20 janvier 1930 in *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011, pp 269-270.

¹³⁶⁴ *Ibid.*, p 270.

¹³⁶⁵ Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, pp 146-147.

¹³⁶⁶ *Ibid.*, p 140.

¹³⁶⁷ Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, « Qu'est-ce que la psychologie ? » [1956], pp 365-381.

¹³⁶⁸ Jean-François BRAUNSTEIN, « Psychologie et milieu. Ethique et histoire des sciences chez Canguilhem » in Jean-François BRAUNSTEIN (coord.), *Canguilhem. Histoire des sciences et politique du vivant*, PUF, Paris, 2007, p 64.

Et cette conception sera de plus en plus attaquée lorsque G. Canguilhem ne parlera plus seulement des conditions du milieu écologique du vivant mais des conditions sociales du milieu qui sont alors définies comme des normes¹³⁶⁹.

A l'instar des « *espèces végétales* » qui finissent par constituer leur « *propre milieu* » en créant les unes pour les autres des équilibres, des protections, générant des effets à partir de conditions qui font causes pour freiner le développement de ces causes¹³⁷⁰, l'homme exerce son activité en fonction des conditions variables du milieu et en s'y adaptant. Cependant si tous les hommes sont capables de réactions adaptatives à l'égal des autres espèces vivantes, végétales ou animales, ils ne produisent pas tous des réactions identiques ou même similaires voire sur le même mode :

la réaction humaine à la provocation du milieu se trouve diversifiée. L'homme peut apporter plusieurs solutions à un même problème posé par le milieu. Le milieu propose sans jamais imposer une solution. Certes les possibilités ne sont pas illimitées dans un état de civilisation et de culture déterminé. Mais le fait de tenir pour obstacle à un moment ce qui, ultérieurement, se révélera peut-être comme un moyen d'action, tient en définitive à l'idée, à la représentation que l'homme – l'homme collectif, bien entendu – se fait de ses possibilités, de ses besoins, et, pour tout dire, cela tient à ce qu'il se représente comme désirable, et cela ne se sépare pas de l'ensemble des valeurs¹³⁷¹.

La mise en tension entre les conditions du milieu et le mouvement, orientation en valeurs, que l'individu souhaite donner à son activité est encadrée et sous l'influence des limites de sa civilisation et de sa culture qui lui imposent des bornes. Tous les possibles ne sont pas ouverts

Jean-François Braunstein repart de cette notion de milieu devenue centrale chez le Canguilhem de la maturité en disant que la critique du déterminisme du milieu aura même « *une valeur explicitement morale* » pour G. Canguilhem dans son *Traité de logique et de morale* (Jean-François BRAUNSTEIN, « A la découverte d'un « Canguilhem perdu » » in Georges CANGUILHEM, *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011, p 124).

¹³⁶⁹ Sur cette distinction conceptuelle entre les conditions comme « *contraintes de tous ordres* » du milieu écologique de tout vivant et les conditions du milieu social et historique de l'humain qui sont de l'ordre de la norme, « *proposition qui se change souvent en imposition concernant la manière de vivre et de s'organiser ensemble* », voir Yves SCHWARTZ in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 39.

¹³⁷⁰ Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 141. Sur cette adaptation des plantes par des équilibres moléculaires, des expérimentations très récentes montrent que des *Arabidopsis*, considérées par la plupart d'entre nous comme des mauvaises herbes à fleurs blanches et drôles de pics sur la tige en marge de nos jardins (*Arabidopsis thaliana*), dont les durées d'exposition nocturne et diurne sont artificiellement modifiées, parviennent à procéder à des « calculs » pour ajuster leurs réserves en carbone et conserver le cours normal de leur processus de photosynthèse. Seule une modification de leur patrimoine génétique, par un séquençage de leur génome, leur conférant un rythme circadien de 21 heures au lieu de 24, parvient à enrayer le processus (Antonio SCIALDONE, Sam T. MUGFORD, Doreen FEIKE, Alastair SKEFFINGTON, Philippa BORRILL, Alexander GRAF, Alison M. SMITH, Martin HOWARD, « *Arabidopsis* plants perform arithmetic division to prevent starvation at night », *eLife*, 25 juin 2013 [en ligne]. Disponible sur <<http://elifesciences.org/content/elifesciences/2/e00669.full.pdf>> (consulté le 3.07.13)). Cette étude vient encore renforcer les arguments de G. Canguilhem sur l'interaction entre les espèces végétales et leur environnement, une interaction orientée par le vivant lui-même en fonction de son propre patrimoine, en l'occurrence génétique.

¹³⁷¹ Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 142.

et pourtant des solutions toujours nouvelles, différenciées et retravaillées, vont être créées par les personnes. De plus, les bornes peuvent être repoussées en fonction des caractéristiques des individus, des possibilités ou impossibilités qu'ils attribuent eux-mêmes à leurs milieux de vie et de travail tout en étant mus par leurs valeurs¹³⁷² :

Le concept de valeur, à la fois, flou et opérant, producteur de hiérarchisations et en même temps aveugle pour une part à ses propres pouvoirs, noue des zones de convergences entre des pensées contemporaines qui ne s'ignoraient ni ne se méprisaient. Tout comme vivre est un, mais se décline à plusieurs niveaux et registres, le milieu de vie, est comme un horizon dans l'espace duquel s'ordonnent et se hiérarchisent plus ou moins nettement des plans et des régions, dont l'une pourra à titre approximatif se nommer « milieu de travail »¹³⁷³.

La pensée contemporaine à laquelle Y. Schwartz fait référence c'est celle de M. Merleau-Ponty dont la conception du milieu dans la *Phénoménologie de la perception* s'articule effectivement avec la conception canguilhémienne :

Le sujet de la sensation n'est ni un penseur qui note une qualité, ni un milieu inerte qui serait affecté ou modifié par elle, il est une puissance qui co-naît à un certain milieu d'existence ou se synchronise avec lui¹³⁷⁴.

En même temps qu'il se soumet aux conditions du milieu, l'individu agit pour les modifier, et concouramment les modifie en agissant. La conflictualité sociale est inhérente à l'agir humain dans sa rencontre avec les conditions d'un milieu qu'il réfère à lui-même, et ce faisant, auquel il se soumet tout en le modifiant. L'approche de ce qui fait condition dans la perception et l'activité de l'individu, implique l'agir du sujet pour M. Merleau-Ponty : « *notre situation, tant que nous vivons, est ouverte, ce qui implique à la fois qu'elle appelle à des modes de résolution privilégiés et qu'elle est par elle-même impuissante à en procurer aucun* »¹³⁷⁵.

L'individu, sujet de ses propres normes

Le mode de production capitaliste n'ouvre pas, ou entrouve seulement parfois, la possibilité de faire participer les travailleurs à la conception des conditions de leur activité -

¹³⁷² Pour en revenir à une perspective très concrète sur les « conditions de travail », en témoigne par exemple un mouvement de solidarité spontané dans un collectif de travail de l'entreprise Badoit dans la Loire en 2009 qui s'est mobilisé pour céder 170 jours de congés à un collègue pour qu'il puisse rester auprès de son enfant malade. Cette initiative locale d'individus qui se sont permis de repousser les bornes du possible a été à l'origine de la modification du code du travail par la loi du 25 janvier 2012 « *visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade* ». Même s'il est permis de souligner que ce coût de solidarité pourrait être pris en charge par d'autres voies, il est essentiel de relever que cette solution est issue d'une renormalisation qui s'est vue ressaisie au niveau national par l'intermédiaire d'un député et qui a été mise en patrimoine par le droit (Assemblée Nationale, texte adopté n° 830, 25 janvier 2012 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/ta/ta0830.pdf>> (consulté le 10.02.2012)).

¹³⁷³ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 80.

¹³⁷⁴ Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, p 245.

¹³⁷⁵ *Ibid.*, p 505.

comme nous l'avons déjà vu avec la conception de la psychotechnique développée par G. Friedmann pris dans une certaine ambivalence entre marxisme et humanisme¹³⁷⁶ - c'est-à-dire de les interroger sur la manière dont ils entendraient produire selon leur propre rationalité, « *de voir l'entreprise avec des yeux d'ouvriers, de voir l'entreprise dans la société au lieu de faire coïncider la société et l'entreprise* » écrit G. Canguilhem qui souligne que

Ce qui a échappé aux psychologues de l'enquête Hawthorne c'est que les ouvriers ne tiendraient pour authentiquement normales que des conditions de travail qu'ils auraient d'eux-mêmes instituées en référence à des valeurs propres et non pas empruntées, c'est que le milieu de travail qu'ils tiendraient pour normal serait celui qu'ils se seraient fait eux-mêmes, à eux-mêmes, pour eux-mêmes. Tout homme veut être sujet de ses normes. L'illusion capitaliste est de croire que les normes capitalistes sont définitives et universelles, sans penser que la normativité ne peut-être un privilège¹³⁷⁷.

Cette position canguilhémienne sur l'expérience de travail quotidienne de la classe ouvrière répond à la conception développée dans *Le Normal et le Pathologique*, dont le philosophe P. Macherey écrit, qu'à propos des normes vitales

est renversée la perspective traditionnelle concernant le rapport de la vie et des normes, celles-ci agissant sur elle de l'extérieur ; mais ce sont les normes qui, de manière complètement immanente, sont produites par le mouvement même de la vie. Telle est la thèse centrale de l'Essai : il y a une essentielle normativité du vivant, créateur de normes qui sont l'expression de sa constitutive polarité¹³⁷⁸.

P. Macherey écrit à propos de l'individu et de ses normes vitales chez Canguilhem qu'« *il est aussi ce qu'on pourrait appeler le vivant du vivant : ce mouvement polarisé de la vie qui, dans tout vivant, le pousse à développer au maximum ce qu'il est en lui d'être ou d'exister* »¹³⁷⁹. Ce « *vivant du vivant* », G. Canguilhem le désigne aussi¹³⁸⁰ comme étant

¹³⁷⁶ Sur ce point, voir François VATIN, « Machinisme, marxisme, humanisme : Georges Friedmann avant et après-guerre », *Sociologie du travail*, 2004, Vol 46, pp 205-223. Le chercheur y parle notamment de « *la tension jamais résolue dans son œuvre entre un positivisme marxisant et un humanisme romantique* » (*ibid.*, p 221). Ce que G. Canguilhem relevait déjà, à propos de l'analyse des travaux de Georges Friedmann par Yves Schwartz, allant plus avant sur la dimension de l'expérience dans l'activité humaine : « *tout en reconnaissant très justement et à plusieurs reprises la clairvoyance de Georges Friedmann et l'importance de ses travaux, Y. Schwartz s'interroge sur les raisons qui l'ont conduit, dans ses travaux critiques sur le taylorisme, à occulter dans le travailleur l'homme, sujet vivant de l'expérience ouvrière, derrière l'ouvrier opérateur de tâches codifiées* » (Georges CANGUILHEM, présentation de la thèse de Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Éditions Sociales, Paris, 1988, p 20). C'est la raison pour laquelle notre thèse n'aborde pas les travaux de Georges Friedmann au-delà de 1949 et de l'article, déjà exploré plus haut, qu'il publie dans *Esprit* (Georges FRIEDMANN, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155, pp 634-650) ; et ce malgré son passage immédiatement ultérieur sur l'autre polarité de cette ambivalence et son abord de la notion de « milieu » par le couplage « milieu naturel/milieu technique ». Nous traitons préférentiellement cette notion avec Georges Canguilhem qui la développe sans ambiguïté et de manière centrale dans sa mise en évidence de la normativité vitale et sociale.

¹³⁷⁷ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1947, vol. III, pp 134-135.

¹³⁷⁸ Pierre MACHEREY, *De Canguilhem à Foucault, la force des normes*, La Fabrique, Paris, 2009, p 102.

¹³⁷⁹ *Ibid.*, p 100.

¹³⁸⁰ *Ibid.*, p 101.

« l'effort spontané, propre à la vie, pour lutter contre ce qui fait obstacle à son maintien et à son développement pris pour normes »¹³⁸¹.

Cette manière de considérer la normativité vitale est ce qui amènera G. Canguilhem à la transposer dans le champ du social dans la seconde partie du *Normal et du Pathologique* rédigée en 1963 et 1966¹³⁸², sans aucune naturalisation car il part de l'homme social pour aller vers la vie¹³⁸³ ainsi écrit-il déjà dans la première partie : « nous nous demandons comment la normativité essentielle à la conscience humaine s'expliquerait si elle n'était pas en quelque façon en germe dans la vie »¹³⁸⁴. Ce point est fondamental pour notre traitement du concept de « conditions de travail » comme corpus de normes antécédentes à l'activité du sujet. En effet, le sujet parce qu'il est normatif, réinterprète les normes du milieu qu'il se crée, il n'est pas simplement situé dans un milieu dont il subit les normes mais déploie son activité comme une force vitale créatrice de ses propres normes, tente d'actualiser et d'incarner ses propres normes à tout instant, parfois dans des dimensions infimes qui nous font parler de micro-renormalisations¹³⁸⁵ selon les contextes.

En effet, G. Canguilhem affirme que « chez l'homme, à la différence de l'animal de laboratoire, les stimuli ou les agents pathogènes ne sont jamais reçus par l'organisme comme faits physiques bruts mais sont aussi vécus par la conscience comme des signes de tâches ou d'épreuves »¹³⁸⁶. Cela signifie qu'il n'ignore pas que cette normativité en germe est à la fois présente comme une promesse et fragile, pouvant facilement être entravée ou mutilée dans son déploiement. Lorsque le concept de « conditions de travail » est envisagé à travers ce prisme de relations entre l'individu et son milieu, la violence en puissance de l'entravement apparaît d'évidence. Si la situation de travail de l'individu est construite essentiellement sur des normes - antécédentes – hétéronomes et sans aucune reconnaissance de la normativité vitale du sujet¹³⁸⁷, le « vivre en santé » est si encadré qu'il ne dispose plus de suffisamment de ressources pour opérer un compromis acceptable¹³⁸⁸. Pourtant et c'est là la distinction qui empêche d'utiliser la notion d'« aliénation » par les conditions de la société capitaliste dans

¹³⁸¹ Georges CANGUILHEM, *Le Normal et le Pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998, p 77.

¹³⁸² Ce que souligne Pierre MACHÉREY in *De Canguilhem à Foucault, la force des normes*, La Fabrique, Paris, 2009, p 107.

¹³⁸³ Guillaume LE BLANC, *La vie humaine. Anthropologie et biologie chez Georges Canguilhem*, PUF, Paris, 2002, p 15.

¹³⁸⁴ Georges CANGUILHEM, *Le Normal et le Pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998, p 77.

¹³⁸⁵ Yves Schwartz parle d'une « posture de débat avec les normes du milieu [qui] est d'abord à saisir dans l'infinitésimal » in Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Les Éditions Sociales, Paris, [1988] 2012, postface, p 931.

¹³⁸⁶ Georges CANGUILHEM, *Le Normal et le Pathologique*, PUF, Paris, [1966] 1998, p 204.

¹³⁸⁷ Nous reviendrons sur cette notion d'hétéronomie dans la section 3.5.3.

¹³⁸⁸ Sur cette notion de compromis, voir son usage en ergonomie dans la section 3.3.2.

une perspective canguilhémienne, quel que soit le fait, le milieu n'est jamais « donné », le rôle normatif du sujet peut se jouer dans la pénombre de l'activité mais il est toujours actif dans sa saisie et sa transformation des conditions du milieu. C'est ce qui permet à G. Canguilhem alors encore étudiant d'écrire dans un article sur la guerre et la mobilisation dont la thématique est pourtant bien éloignée de celle des conditions de travail, une phrase dont la portée traverse toute son approche ultérieure : « *Le fait n'a point par lui-même de valeur. Et même, du moment qu'il existe comme fait, c'est qu'il porte avec lui ses conditions. Les conditions qui les connaît les change* »¹³⁸⁹.

C'est pourquoi, à propos de G. Friedmann qui exprime à la fin de sa thèse¹³⁹⁰ « *son souci de transformer effectivement la condition humaine* », G. Canguilhem souligne le choix de la notion de « *Condition et non situation. Cela suffit à distinguer, par delà la même intention d'anthropologie synthétique, Friedmann et les existentialistes* »¹³⁹¹. Au-delà du débat qui reste « *feutré* » entre G. Canguilhem et J.-P. Sartre¹³⁹², une divergence profonde quant au statut de l'activité et de la place à accorder à l'initiative humaine dans l'agir se fait jour. Le sens du choix de la notion de « condition » plutôt que de « situation » est celui du lien avec un milieu qui est pas « donné » mais dans lequel les conditions ne sont jamais seulement subies mais également choisies et transformées. Ce refus du terme de situation au lieu de celui de condition est de nouveau réaffirmé dans un texte sur A. Comte en 1964¹³⁹³ dans lequel G. Canguilhem analyse quelques pages plus tôt un processus fondamental pour notre recherche sur le concept de « conditions de travail » et son processus dans l'activité :

L'histoire humaine est le développement de la nature humaine, entendue comme une pluralité de virtualités dont le passage à l'acte s'opère à des vitesses différentes. Initialement, la nature humaine est dysharmonique : pouvoirs et exigences, moyens et fins n'y sont pas ajustés. La vie et l'expérience humaine sont un aspect de la co-relation biologique entre les organismes et les milieux. Cette co-relation s'exprime dans deux tendances également quoique inversement vitales : soumission aux conditions d'existence, initiative en vue de les modifier. De cette opposition concrète naissent toutes sortes de

¹³⁸⁹ Georges CANGUILHEM, « La mobilisation des intellectuels – Protestations d'étudiants », *Libres propos*, 20 avril 1927 in Georges CANGUILHEM, *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011, p 163.

¹³⁹⁰ Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946, p 373.

¹³⁹¹ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume III, Seuil, Paris, 1947, p 122. Texte sur l'ouvrage de Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946.

¹³⁹² Sur ce point, voir Xavier ROTH, *Georges Canguilhem et l'Ecole française de l'activité. Juger, Agir (1926-1939)*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2010, pp 74-75.

¹³⁹³ Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, p 85.

*conflits, entre la spéculation et l'entreprise, entre l'intelligence et l'affectivité, entre la réalité et la fiction*¹³⁹⁴.

Dans ce texte, nous voyons de nouveau affirmés les deux versants de la notion de condition avec ce qui pourrait alors être qualifié d'axe des normes et d'axe de la normativité dont les trajectoires se croisent et s'affrontent parfois dans l'agir humain, créant le débat interne au processus d'activité individuel et collectif, débat historique dont nul ne peut se déprendre.

D' « une rationalisation » à « des rationalisations »

Entre ces deux axes de la norme et de la normativité, c'est-à-dire entre les normes du milieu social, corpus de normes antécédentes au déploiement de l'activité et la normativité d'une force vitale venue de l'intérieur et moteur de l'activité, le nœud de notre problématique paraît bien saisi par ces mots de G. Canguilhem

*tout travail est une opération d'hommes en situation vitale, sociale, économique. C'est une façon d'être au monde, mais en condition d'être régi selon des modèles, des règles, des sanctions, des contrôles et des mesures à tous les sens du terme*¹³⁹⁵.

Le « vivre en santé » c'est la tentative toujours renouvelée d'un individu et des collectifs de travailleurs de produire en renormalisant les conditions en fonction de leur propre analyse des conditions du milieu, dans un processus de rationalisation qui leur est propre. Or le taylorisme et la rationalisation industrielle ignorent totalement cette approche de l'humain comme nous l'avons vu, ce qui fait écrire à G. Canguilhem dans sa note sur la thèse de G. Friedmann :

*Avec Taylor et les premiers techniciens de la rationalisation des mouvements de travailleurs nous voyons l'organisme humain aligné, pour ainsi dire, sur le fonctionnement de la machine. La rationalisation est proprement une mécanisation de l'organisme pour autant qu'elle vise à l'élimination des mouvements inutiles, du seul point de vue du rendement considéré comme fonction mathématique d'un certain nombre de facteurs*¹³⁹⁶.

C'est pour cela qu'il affirme impossible de considérer comme le faisait le taylorisme qu'il y a « une rationalisation mais [il y a] des rationalisations »¹³⁹⁷. Une entreprise est une entité économique et sociale, sociale au sens des différents individus qui la composent, dont les fins peuvent être divergentes : « les fins d'une entreprise peuvent être multiples et

¹³⁹⁴ Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, p 83.

¹³⁹⁵ Georges CANGUILHEM, présentation de la thèse de Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 20.

¹³⁹⁶ Georges CANGUILHEM, « Machine et organisme » in *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 126.

¹³⁹⁷ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1947, vol. III, p 125.

incompatibles »¹³⁹⁸. Nous retrouvons là les antagonismes dont nous avons parlé en introduction sur les fins de l'activité qui ne sont pas uniquement concourantes dont les conditions et objectifs demandent à être mis en débat, pour sortir de l'implicite la manière dont chacun instruit ses propres normes.

L'enjeu pour les sociétés humaines est bien de ne pas laisser se perpétuer une affirmation de rationalité unique, avec une gouvernance de l'activité déroulée sur le cours d'une Histoire postulée comme rationnelle, pensons de nouveau à la main invisible du marché, et conduisant à des décisions imposées comme logiques car de l'ordre de l'évidence. Il s'agit affirme G. Canguilhem de dissiper

*l'illusion techniciste, parallèle à l'illusion scientiste. Si par illusion scientiste on entend la prétention de déduire et de commander tout le progrès humain à partir du seul progrès de la connaissance scientifique, par illusion techniciste on doit entendre la prétention de déduire et de commander tout le progrès social à partir du seul progrès du rendement industriel, obtenu par une rationalisation simultanée, et univoquement conçue, de l'emploi des machines et de la main-d'oeuvre*¹³⁹⁹.

L'affirmation de rationalités multiples, en plus de la normativité transformatrice des conditions du milieu, permet de sortir la mise en science de l'activité de toute tentative d'usurpation, en accréditant la présence toujours vive d'une conception politique des conditions de travail dans l'activité. Car la dimension politique ne peut plus alors être postulée comme seulement macro mais elle est également de l'ordre du micro, quotidienne, ouverte dans les débats de normes que font les sujets dans l'agir.

G. Canguilhem appelle dans son texte de 1947 à sortir de la naturalisation des conditions de travail : « *les fins d'une société économique ne sont pas inscrites dans la nature des choses ni dans la nature des hommes* »¹⁴⁰⁰. Pour preuve, les rationalités nouvelles qui peuvent surgir

¹³⁹⁸ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume III, Seuil, Paris, 1947, p 125.

¹³⁹⁹ *Ibid.*, p 121. Nous trouvons un écho actualisé de cette dénonciation dans le livre de Cédric BIAGINI et Guillaume CARNINO, *La tyrannie technologique. Critique de la société numérique*, L'échappée, Montreuil, 2007. Ces historiens à l'analyse et au ton décapants parlent d'une « *dépossession technique qui inaugure la modernité* » avec un « *rapport de l'être humain à la technique [qui] a été bouleversé* » (*ibid.*, pp 10-11). Ils mettent en cause une impossibilité de critiquer la technique qui serait considérée comme « *neutre* » même à la suite de catastrophes qui ne génèrent qu'une mise en cause de son « *utilisation* » (*ibid.*, p 14). Sans que soit vraiment interrogé ce que véhicule la technique en tant que telle et pourquoi, ce que n'aurait pas manqué de faire Georges CANGUILHEM comme avec l'exemple de l'écartement des rails (in *Le normal et le pathologique*, PUF, Paris, [1966] 1998, p 176 : « *l'écartement de 1,44 m entre les bords intérieurs des rails* » choisi car jugé le « *meilleur compromis entre diverses exigences, d'abord non concourantes, d'ordre mécanique, énergétique, commercial, militaire et politique* »), ces auteurs postulent un « *appauvrissement du monde* » (*ibid.*, pp 20-26) et une « *fragilisation de la société* » (*ibid.*, pp 27-33) du fait de l'utilisation des objets techniques, essentiellement les technologies numériques, telles qu'elles sont actuellement conçues (voir le chapitre de l'ouvrage écrit par Célia IZOARD, « *Biométrie : l'identification ou la révolte* », *ibid.*, pp 187-215).

¹⁴⁰⁰ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume III, Seuil, Paris, 1947, p 125.

dans les milieux de travail les plus taylorisés, corsetés par les normes antécédentes, où toute possibilité de l'agir a été anticipée par le bureau des méthodes.

Si toute technique est sociale, s'il n'y a pas de naturalité, cela remet en question du point de vue de l'activité toute naturalité normative et toute usurpation par la raison des normes. Pour mieux comprendre, la notion de milieu pour le vivant et de ses normativités toujours pour partie individuelles et donc multiples, G. Canguihlem nous éclaire en écrivant dans « Le vivant et son milieu » :

La notion de milieu est une notion essentiellement relative. C'est pour autant qu'on considère séparément le corps sur lequel s'exerce l'action transmise par le moyen du milieu, qu'on oublie du milieu qu'il est un entre-deux centres pour n'en retenir que la fonction de transmission centripète, et l'on peut dire sa situation environnante. Ainsi le milieu tend à perdre sa signification relative et à prendre celle d'un absolu et d'une réalité en soi¹⁴⁰¹.

Cela revient également à affirmer la nécessaire conciliation de plusieurs centres du milieu, vivants qui sont des centres pour chacun pris dans la dialectique du normatif et du normé d'où un pluralisme des normes dans le milieu qui correspond dans une extrapolation de cette conception du milieu au milieu social de travail, à un pluralisme de valeurs dans « *cette guerre des normes doit être comprise comme une guerre des valeurs qui sous-tendent les normes* »¹⁴⁰² écrit G. Le Blanc.

En conclusion, la remise en cause des conditions de la division sociale du travail sur un plan politique tout au long du XIX^e siècle n'a donc pas perdu sa validité du point de vue de l'activité, malgré sa tendance à être subsumée sous les dehors techniques d'une division du travail issue de l'OST qui ne permet l'émergence de cette dimension politique que de manière sporadique, faisant alors souffler un vent de révolution sociale, comme nous l'avons évoqué à propos des grèves de 1936 que S. Weil caractérise par la joie, sorte d'expression vitale de « corps-soi » débordant pour un temps les conditions corsetées de l'agir technique. G. Le Blanc, philosophe, le souligne : chez G. Canguilhem « *à la fragmentation de la subjectivité imposée par le corps social externe répond la totalisation de soi liée à l'expérience de vie du*

¹⁴⁰¹ Georges CANGUILHEM, « Le vivant et son milieu », *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992, p 130.

¹⁴⁰² Guillaume LE BLANC, *Canguilhem et les normes*, PUF, Paris, 1998, p 82.

vivant humain »¹⁴⁰³ qui récusé toute conception d'un « *vivant simplifié* » telle que pouvait la concevoir le taylorisme¹⁴⁰⁴.

A cet égard, le fait que le concept de « conditions de travail » se soit institutionnalisé dans les années qui ont suivi les grèves de 1968 avec un mouvement d'amélioration de ces conditions peut apparaître comme un signe que cette dimension normative irrépressible de l'agir n'était pas ignorée par un certain nombre de forces gouvernementales à l'œuvre dans l'Hexagone.

Il paraît maintenant possible dans certaines entreprises ou établissements dans lesquels nous intervenons de co-produire des compromis le plus clair possibles et non plus seulement « *précaires, qui masquent les conflits sans les résoudre* »¹⁴⁰⁵ qui prennent en compte le pluralisme de normes et donc de valeurs à l'œuvre dans le milieu de travail car il ne paraît plus autant impossible qu'en 1947 d'affirmer qu'« *il n'est pas raisonnable de vouloir être en tout ordre de réalités, uniformément rationnel* »¹⁴⁰⁶.

Notre relecture au présent du texte de G. Canguilhem nous amène à la conclusion que si l'Etat et les entreprises veulent préserver le « vivre en santé » de ceux qui la composent et la performance économique, ou la performance de service - pour un établissement public -, éléments nécessaires à la durabilité des systèmes de travail, il faut déjà commencer par accepter le fait que : « *le comportement ouvrier se révèle comme une donnée rebelle à la prévision et au calcul* »¹⁴⁰⁷. Cette mise en cause de la rationalité unique¹⁴⁰⁸ et de la prédictibilité des trajectoires d'activité, auxquelles seraient imposées l'ensemble des conditions nécessaires au déploiement de l'agir technique, pourrait être définie comme l'un des premiers postulats de l'ergonomie comme nous allons maintenant l'aborder.

¹⁴⁰³ Guillaume LE BLANC, *La vie humaine. Anthropologie et biologie chez Georges Canguilhem*, PUF, Paris, 2002, p 197.

¹⁴⁰⁴ Georges CANGUILHEM, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume III, Seuil, Paris, 1947, p 122.

¹⁴⁰⁵ *Ibid.*, p 125.

¹⁴⁰⁶ *Ibid.*, p 122.

¹⁴⁰⁷ *Ibid.*, p 134.

¹⁴⁰⁸ Sur cette mise en cause de la rationalité unique et en regrettant la position uniquement globale adoptée par le sociologue Albert Ogien, il faut mentionner la conclusion de son ouvrage essentiel sur la tentative de neutralisation du caractère politique des décisions de gouvernance publique. Il y développe l'idée que seuls peuvent être saisis des « *états de la rationalisation* » c'est-à-dire des rationalités à la fois multiples et non uniques, et changeantes du fait de leurs configurations momentanées car élaborées en fonction de l'équilibre « *entre Passions et Raison* » (Albert OGIEN, *L'Esprit gestionnaire. Une analyse de l'air du temps*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1995, pp 202-206). Un parallèle peut être établi avec la conception canguilhémienne puis ergologique de configurations d'activité renouvelant en permanence le compromis basé sur les débats de normes, et donc de valeurs, internes au sujet, et pour une part à son collectif professionnel.

De plus, l'esprit gestionnaire que développe Albert Ogien de la conception de l'organisation sociale qui tend à neutraliser la dimension politique des décisions prises, et les différentes rationalités de l'agir humain, n'est pas propre seulement à la sphère de la gouvernance publique. La manière dont sont imposées certaines décisions guidées uniquement par l'aspect économique dans les entreprises privées se rapproche de ce modèle présenté comme administratif avec les atours de l'inéluctabilité.

3.3.2 L'ergonomie, discipline centrale dans l'analyse des conditions de travail

L'ergonomie francophone va marquer une rupture avec l'approche de la psychotechnique, qui cantonnait le travail à une dépense d'énergie pouvant être contrôlée par l'action sur les conditions du poste de travail, et faire apparaître le lien entre les « conditions » d'exercice du travail et sa réalisation par un ou des individus, et « l'activité humaine » : un lieu de confluence de l'individu, de l'histoire personnelle et collective et de la mise en temporalité de l'expérience industrielle.

La rupture avec la méthode expérimentale et la « bataille du travail réel »¹⁴⁰⁹

L'ergonomie s'est construite en deux grands courants¹⁴¹⁰, nous parlerons ici de l'ergonomie francophone de l'activité ou de langue française qui ne se limite pas aux frontières de notre territoire mais qui correspond à un développement particulier de la discipline ergonomique, né au début des années 1960 du « constat que l'Homme n'est pas une machine comme les autres, qu'il ne fonctionne pas comme un dispositif mécanique »¹⁴¹¹.

¹⁴⁰⁹ Pour reprendre l'expression employée par Alain Wisner, voir Jacques DURAFFOURG, Bernard VUILLON (coord.), *Alain Wisner et les tâches du présent. La bataille du travail réel*, Octarès, Toulouse, 2004.

¹⁴¹⁰ Sur les deux grands courants de l'ergonomie, *human factors* ou ergonomie des facteurs humains et ergonomie de l'activité, voir Françoise DARSES, Maurice DE MONTMOLLIN, *L'ergonomie*, La Découverte, Paris, quatrième édition, 2006, pp 6-18. Le premier courant venu des Etats-Unis et plutôt anglophone, « consiste à prendre en compte les caractéristiques générales de l'homme en général, la « machine humaine », pour mieux les adapter les machines et les dispositifs techniques » (*ibid.*, pp 8-9) ; le second courant, plus européen, « conçoit l'ergonomie moins comme l'application de connaissances générales sur l'organisme humain que, changeant complètement de point de vue et presque d'objet d'étude, comme l'analyse de l'activité d'opérateurs particuliers confrontés à des tâches particulières. On ne cherche plus à améliorer le travail d'utilisateurs abstraits et anonymes, mais celui d'opérateurs réels et identifiés. Cette approche privilégie la dynamique de l'activité humaine dans le travail plutôt que la permanence des caractéristiques physiques et physiologiques. Le travail est analysé comme un processus où interagissent l'opérateur, acteur capable d'initiatives et de réactions, et son environnement sociotechnique, lui aussi évolutif et modifiable. Le travail prend un sens, dans toutes les acceptions de ce terme » (*ibid.*, p 14).

¹⁴¹¹ Antoine Laville définit que « l'ergonomie est issue d'un courant productiviste : comprendre le fonctionnement de l'Homme en situation professionnelle pour y adapter les outils, les machines, les espaces, les environnements, l'organisation du travail ; et d'un courant hygiéniste : comprendre les effets négatifs du travail sur l'Homme pour en supprimer les causes » (Antoine LAVILLE, « Histoire et géographie de l'ergonomie française », 1988. Une version plus récente du texte, refondue, figure sur le site de la SELF : Antoine LAVILLE, « Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone », SELF, 2001 [en ligne]. Disponible sur

Même si les champs disciplinaires avec l'ergonomie dite du courant des *human factors* ne sont pas étanches¹⁴¹², il s'agit pour cette approche de l'ergonomie de se distinguer de ses principes de rationalisation et de ses méthodes de recherche¹⁴¹³. Dans les années 1970 une lignée d'inspiration wisnérienne¹⁴¹⁴ a marqué une « *rupture épistémologique* » en rompant avec « *l'approche hypothético-déductive [...] seule considérée comme scientifiquement valide par les milieux académiques dans les disciplines-mères de l'ergonomie, largement expérimentale, en France et ailleurs* »¹⁴¹⁵. Ces débats sont loin d'être terminés comme en témoigne l'article que nous citons en note et ils nous intéressent pour ce qu'ils disent de la manière d'appréhender les « conditions de travail » en rapport avec le milieu. En effet, la psychologie, même si elle ne s'est pas approprié les vues assez schématiques du béhaviorisme, en a conservé les méthodes de recherche quant au modèle expérimental de démonstration scientifique, et cela explique que lors de ses débuts au laboratoire de physiologie du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), A. Wisner (1923-2004) dise que « *les « sorties » vers les lieux de travail ne pouvaient être mentionnées qu'avec la plus grande discrétion dans les travaux scientifiques qui demeuraient conformes aux normes en vigueur du béhaviorisme* »¹⁴¹⁶.

En effet, revenant sur son parcours il explique sa « *crise épistémologique* » et le fait qu'en 1970 « *seuls les travaux expérimentaux de A. Laville et C. Teiger (travaux qui ne faisaient*

<<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/v1-01a-laville.pdf>> (consulté le 2.10.2009)).

¹⁴¹² En témoigne par exemple cet article qui dit englober l'ensemble des courants sous le nom de « *human factors/ergonomics* » (HFE) » pour exposer sa stratégie de développement pour l'ergonomie, conformément à la définition de l'ergonomie proposée par l'*International Ergonomics Association* en 2000 : « *Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of the interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theoretical principles, data and methods to design in order to optimise human well-being and overall system performance* », tout en affirmant « *By accepting this definition, we also accept the view that HFE is a scientific discipline and not only a (multidisciplinary) approach to problem solving. We also accept that this definition reflects a more positivist rather than a more constructivist view on the discipline* » (Jan DUL, Ralph BRUDER, Peter BUCKLE, Pascale CARAYON, Pierre FALZON, William S. MARRAS, John R. WILSON, Bas VAN DER DOELEN, « *A strategy for human factors/ergonomics : developing the discipline and profession* », *Ergonomics*, 2012, 1-27, note 1, pp 21-22 [en ligne]. Disponible sur <http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_bruder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson_van_der_doelen_a_strategy.pdf> (consulté le 16.03.2013)).

Ce type d'affirmation reflète bien les débats entre ergonomes et la nébuleuse dans laquelle est parfois positionnée l'ergonomie de l'activité, discipline réduite à une simple « approche de résolution de problèmes », non scientifique parce que s'interrogeant sur ses principes épistémologiques (voir notamment un livre jalon pour ce questionnement de l'ergonomie de l'activité : François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996).

¹⁴¹³ Sandrine CAROLY, « L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail », Habilitation à Diriger des Recherches en ergonomie, Université Victor Segalen Bordeaux 2, Bordeaux, 2010, pp 46-60 [en ligne]. Disponible sur <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/46/50/89/PDF/HDR_Caroly.pdf> (consulté le 25.02.2013).

¹⁴¹⁴ Inspirée par Alain Wisner (1923-2004), médecin et un des fondateurs de l'ergonomie francophone de l'activité. Dont nous avons déjà parlé comme l'un des « trois médecins atypiques » desquels la démarche ergologique se dit redevable (voir note 273).

¹⁴¹⁵ Laurence BELLIES, « Ergonomie et ergologie : les apports réciproques », *Ergologia*, mai 2013, n° 9, p 143.

¹⁴¹⁶ Alain WISNER, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris, 1985, p 23.

que reprendre en laboratoire la situation réelle de ces femmes) ont été reconnus, le reste étant jugé anecdotique »¹⁴¹⁷.

Pour comprendre cette rupture, il faut se référer au concept d'« activité » central dans la démarche de l'ergonomie francophone. D'abord conceptualisée, dans la lignée des travaux de S. Pacaud, comme « l'activité créatrice du travail »¹⁴¹⁸ en 1955 par J.-M. Faverge (1912-1988) et A. Ombredane (1898-1958)¹⁴¹⁹, c'est par l'étude de C. Teiger et A. Laville (1934-2002)¹⁴²⁰, réalisée au sein de l'entreprise Thomson en 1971-1972 dans l'ouest de la France, que va se développer la compréhension de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, fondateur de la conception de l'activité des ergonomes de ce courant de pensée : entre ce qui fait partie du périmètre de la « tâche », avec ses « conditions déterminées » et ses « résultats anticipés », et ce qui est du domaine de l'« activité de travail », qui se développe sur les « conditions réelles »¹⁴²¹ de ce que les ergonomes définissent comme la « situation de travail » et aboutit aux résultats effectifs en terme de production pour l'entreprise et de santé pour les opérateurs.

Y. Schwartz amenait ses étudiants à la compréhension de cet écart par son « transparent fétiche »¹⁴²², c'est-à-dire une représentation extraite des analyses des données de l'étude sur laquelle était représenté l'ordre des opérations prévues par le bureau des méthodes, et celui réellement réalisé par une opératrice de la Thomson afin de visualiser de manière frappante l'écart entre le travail prescrit et le travail réel¹⁴²³. Ce concept qui constitue la pierre angulaire de l'ergonomie avec celui d'activité, ne peut qu'artificiellement pour nous être détaché de la manière dont l'ergologie le présente. En effet, son abord est considéré comme ce qui a rendu

¹⁴¹⁷ *Ibid.*, pp 32-33.

¹⁴¹⁸ André OMBREDANE, « L'analyse du travail », 1955, cité in Alain WISNER, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Octarès, Toulouse, 1995, p 131.

¹⁴¹⁹ Jean-Marie FAVERGE, André OMBREDANE, *L'analyse du travail*, PUF, Paris, 1955.

¹⁴²⁰ Catherine TEIGER, Liliane BARBAROUX, Maryvonne DAVID, Jacques DURAFFOURG, Marie-Thérèse GALISSON, Antoine LAVILLE, Louis THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *PISTES*, octobre 2006, Vol 8 n° 2, p 4 et 9 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a4.htm>> (consulté le 12.12.2008). Cette étude fût également fondamentale pour la démarche ergologique, voir Yves SCHWARTZ in Yves SCHWARTZ (coord.), *Reconnaissances du travail. Pour une approche ergologique*, PUF, Paris, [1997] 1998, pp 5-6 et Jacques DURAFFOURG, *ibid.*, pp 141-143.

¹⁴²¹ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUÉLEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, pp 31-35.

¹⁴²² A une époque déjà lointaine où le rétroprojecteur était utilisé avec des feuilles transparentes posées dessus sur lesquelles était imprimé ce que l'enseignant souhaitait projeter à ses auditeurs, in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, p 22.

¹⁴²³ Xavier ROTH, philosophe et ancien étudiant du DESS APST a bien décrit sa réception de ces diagrammes dans un cours d'ergonomie de Jacques Durauffourg, in « De la renormalisation. Prolégomènes à une critique de la raison ergologique », *Ergologia*, janvier 2009, n° 1, pp 124-125.

l'ergonomie « *propédeutique* » pour l'ergologie¹⁴²⁴ au sens où de ce concept l'ergologie a tiré quatre propositions essentielles pour la démarche : « *l'écart entre le prescrit et le réel est universel* » ; « *le contenu de l'écart est toujours resingularisé* » ; « *l'écart renvoie à l'activité du corps-soi* » ; « *l'écart renvoie à un débat de valeurs* »¹⁴²⁵. Ces propositions étant intégrées au mode d'intervention d'une partie des ergonomes de l'activité et notamment lorsqu'ils construisent des dispositifs d'intervention participatifs - dont nous avons vu en introduction qu'ils en ont été à l'origine -, le mode d'intervention ergologique peut avoir tendance à perdre de sa spécificité lorsque les concepts sont considérés en s'en tenant uniquement au périmètre de l'analyse de l'activité de travail. Redoublant leur morphologie lexicale, ergonomie et ergologie se mêlent donc dans leur progression, ce qui entretient parfois une confusion quant à leurs avancées scientifiques respectives et leurs modes d'intervention. Pour aller encore en ce sens, le concept d'« écart prescrit-réel » nous semble dans la continuité de ce que G. Canguilhem désignait comme l'« *infidélité du milieu* »¹⁴²⁶ en lieu et place de la situation de travail sur laquelle travaille l'ergonomie en affirmant et cherchant à saisir ses variabilités multiples, théorisées comme variabilités dites « normales », ou accidentelles, ou incidentelles, prévisibles ou aléatoires, partiellement contrôlées ou non.

Cependant C. Teiger tout en relevant que « *sur l'existence de cet écart, tout le monde ou presque s'accorde actuellement* », montre que « *sur l'interprétation de cet écart [...] les positions sont diverses* » selon les horizons disciplinaires et « *laissent plus ou moins supposer que cet écart est contingent* »¹⁴²⁷. Elle souligne alors le caractère irréductible de l'écart :

*Il existe dans l'activité humaine, de toutes façons, quelque chose d'irréductible à aucune prévision, aucune prescription, aucune régularité stricto sensu, toute activité étant à chaque instant un **compromis** à trouver entre une intention inscrite dans une histoire et un projet, et des sollicitations et des contraintes à la fois exogènes (provenant de l'environnement matériel et relationnel plus ou moins stable) et endogènes (provenant de l'état fonctionnel*

¹⁴²⁴ Sur cette dimension « *propédeutique* » prise dans le sens positif d'une discipline qui a amené à l'émergence de la démarche ergologique, nous nous permettons de renvoyer à notre travail (Muriel PREVOT-CARPENTIER, *Quel est l'apport de la démarche ergologique à la discipline ergonomique dans l'analyse des situations de travail ?*, mémoire de DESS d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail sous la direction de Abdallah Nouroudine, Université de Provence, Aix-en-Provence, 2003, pp 6-9). Plus récemment, Laurence Bellières, ergonome, reprend cette assertion et parle du « *trait de lumière, [...] formidable confirmation de l'intuition* » qu'a constitué « *la découverte de la distinction entre travail prescrit et travail réel et de la notion d'activité, telles que l'ergonomie wisnérienne les maniait* » pour « *les fondateurs de l'ergologie* » (Laurence BELLIERES, « Ergonomie et ergologie : les apports réciproques », *Ergologia*, mai 2013, n° 9, p 141).

¹⁴²⁵ Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, pp 26-30 ; Luc JUSTET, *L'inspection du travail. Une expérience du droit*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2013, pp 62-66.

¹⁴²⁶ Georges CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998, p 130.

¹⁴²⁷ Catherine TEIGER, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, p 83.

instantané non stable). La dimension « stratégique » au sens large est continuellement et obligatoirement présente, même s'il s'agit de stratégie portant sur de minuscules enjeux¹⁴²⁸.

Avec cette manière d'affirmer l'irréductibilité de l'écart prescrit-réel, C. Teiger ne reprend que trois des propositions ergologiques et laisse la quatrième avec la question du débat de valeurs en attente. Or tous ses textes permettent de lire qu'elle est en accord avec ce point de la démarche ergologique. Néanmoins il semble que cette entrée dans le champ des valeurs, fasse sortir l'ergonomie du domaine épistémique auquel elle reste attachée malgré son émancipation de la méthode expérimentale. Comme pour surseoir à cette question problématique pour l'épistémicité de la jeune ergonomie et en décalant le propos, C. Teiger propose une distinction

à la place de la dichotomie habituelle entre travail prescrit ou attendu et travail réel : celui du « travail théorique », c'est-à-dire le travail tel qu'il existe dans les représentations sociales les plus répandues, y compris celles des ingénieurs et divers concepteurs, en général¹⁴²⁹.

Cette proposition de distinction supplémentaire nous semble rejoindre ce que nous pointons comme une difficulté issue de la conceptualisation de K. Marx avec le « travail abstrait » qui fait écran au dialogue sur les conditions de travail. De manière similaire, en désadhérence de tout contexte ou réalité locale, les concepteurs travaillent parfois à partir de modèles de l'homme en général, et de leurs équipes en particulier, qui n'ont que peu de liens avec les configurations d'activité réelle qui permettent de faire aboutir la production. Cette dichotomie dans l'activité, et ses conséquences potentiellement néfastes, est l'incarnation concrète des effets de la division sociale et technique du travail. La distinction proposée par cette ergonome a également pour intérêt de mettre en évidence le corporatisme dont peuvent être marquées ces conceptions désadhérentes, et qui par conséquent interroge la manière dont sont formés ces travailleurs de la conception que sont les ingénieurs¹⁴³⁰.

En effet, cette mise en évidence non seulement d'un écart entre le travail prescrit et le travail réel mais également du travail prescrit comme travail « théorique », rejoint la fracture entre expérimentation et réel qui a produit la crise épistémologique des ergonomes francophones¹⁴³¹. Entre un milieu expérimental et un milieu de travail, un hiatus se pose au

¹⁴²⁸ *Ibid.*, pp 83-84.

¹⁴²⁹ *Ibid.*, p 85.

¹⁴³⁰ Rémy JEAN, Jean CHARRIAUX, « Ingénieur : une professionnalité interpellée » in Yves SCHWARTZ (coord.), *Reconnaitances du travail. Pour une approche ergologique*, PUF, Paris, [1997] 1998, pp 211-229.

¹⁴³¹ Catherine Teiger la raconte sous forme d'entretien et en la mêlant à sa trajectoire personnelle de vie dans un article paru dans la revue électronique *PISTES* où elle aborde sa déception face à des études de psychologie qui malgré deux voies possibles de l'expérimental ou de la clinique ne lui permettaient pas d'aller vers ce que cette

niveau de la reproduction des conditions, avec le passage à « *l'analyse du travail* », il s'agissait de « *prendre la réalité du travail telle qu'elle était* »¹⁴³². Du point de vue de A. Wisner, « *la méthode expérimentale ne pouvait partir de l'idée vague que se fait un chercheur sur ce qui se passe sur le terrain* »¹⁴³³. Cependant en 1972, lorsqu'il expose en Grande-Bretagne ce changement de paradigme, il reçoit un accueil glacial, apparaît lié aux organisations syndicales et non conforme avec « *l'image de la recherche qu'avaient les ergonomistes : l'application de données obtenues en laboratoire dans les situations de travail* »¹⁴³⁴.

Une phrase de A. Wisner témoigne de son abord de la question des conditions de travail et nous y voyons sa manière de dire que déterminer un corpus de conditions très étendu revient à faire du milieu de travail un système clos, sans initiative possible de celui qui travaille : « *les contraintes de plus en plus strictes des conditions de travail, [...] constituent, d'une certaine façon, de vastes situations expérimentales par la surdétermination des conditions imposées* »¹⁴³⁵. Au-delà de la création d'un milieu expérimental en laboratoire où l'homme apparaît alors réduit à une chose, considéré comme déterminé par suffisamment d'éléments pour déduire sa capacité d'agir, la conception des conditions de tout milieu si elle est unilatérale et le corsète étroitement, réduit l'homme à ce qui est attendu de lui et uniquement à cela et donc le réifie. Du fait du caractère absolu de cette absence de vie vers laquelle semblent tendre certains milieux de travail, qui surdéterminent les conditions, la « *bataille du travail réel* » ne se limite donc pas à la sortie des laboratoires.

Les ergonomes de l'équipe de A. Wisner se sont inspirés des travaux de la psychologue S. Pacaud¹⁴³⁶ qui dans les années 1930 avait utilisé l'observation participante, néanmoins affranchis de la volonté de respecter les conditions de la méthode expérimentale, ils ont pu intégrer la participation des travailleurs à leurs analyses. Ce qu'A. Laville positionne comme pivot pour l'ergonomie francophone :

équipe du CNAM conceptualisera comme le travail réel : voir Hélène DAVID, Esther CLOUTIER, « Entrevue guidée avec Catherine Teiger Cailloux », *PISTES*, 2008, Vol 10 n° 1, section 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2166>> (consulté le 24.03.2013).

¹⁴³² Alain WISNER, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris, 1985, p 31.

¹⁴³³ Alain WISNER, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Octarès, Toulouse, 1995, cité par Laurence BELLIES, « Ergonomie et ergologie : les apports réciproques », *Ergologia*, mai 2013, n° 9, p 142.

¹⁴³⁴ Alain WISNER, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris, 1985, p 32.

¹⁴³⁵ *Ibid.*, p 30.

¹⁴³⁶ Alain WISNER, « Questions épistémologiques en ergonomie et en analyse du travail » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, p 42.

Le rôle des travailleurs dans la pratique ergonomique [...] est essentiel car il ne s'agit pas de perpétuer les erreurs de la division du travail qui sépare la conception de l'exécution. Le travailleur a une connaissance de sa situation de travail, de ses anomalies, des risques qu'elle peut provoquer sur sa santé. Cette connaissance est établie sur l'expérience qu'il a de l'exécution de sa tâche. Le travailleur a une représentation opératoire de la tâche qui lui est assignée, des moyens matériels qui lui sont attribués pour la réaliser. Le travailleur a la possibilité de reconstituer les activités mentales qu'il met en jeu, activités non observables par un « étranger »¹⁴³⁷.

Cela correspond à reconnaître aux salariés en situation concrète, la maîtrise en dernière instance du mode dont les conditions font condition pour son activité. De cette acceptation du rôle central et jamais instrumental du sujet, les ergonomes en viennent à l'exigence de construire la connaissance du travail et ses conditions réelles avec les travailleurs afin de pouvoir les comprendre, en pénétrer le sens et les enjeux. En laboratoire, non seulement la vie manque, mais s'ajoute à ce postulat de nécessité de recherches *in situ* que la vie est faite par des individus singuliers dont la neutralisation des singularités ne permet pas la connaissance du travail réel.

D'où la méthode de l'Analyse Ergonomique du Travail (AET) développée progressivement au cours des interventions en ergonomie de l'activité¹⁴³⁸, méthode comprenant des observations et verbalisations avec leur validation à chaque étape par les acteurs du processus de production ; ceci pour parvenir à une connaissance valide de l'activité, sans réfuter la connaissance possible des conditions - au contraire -, mais en affirmant que la connaissance ne peut se construire qu'en intégrant l'expérience telle qu'elle se déploie dans les entités productives, définie avec les gens qui la vivent.

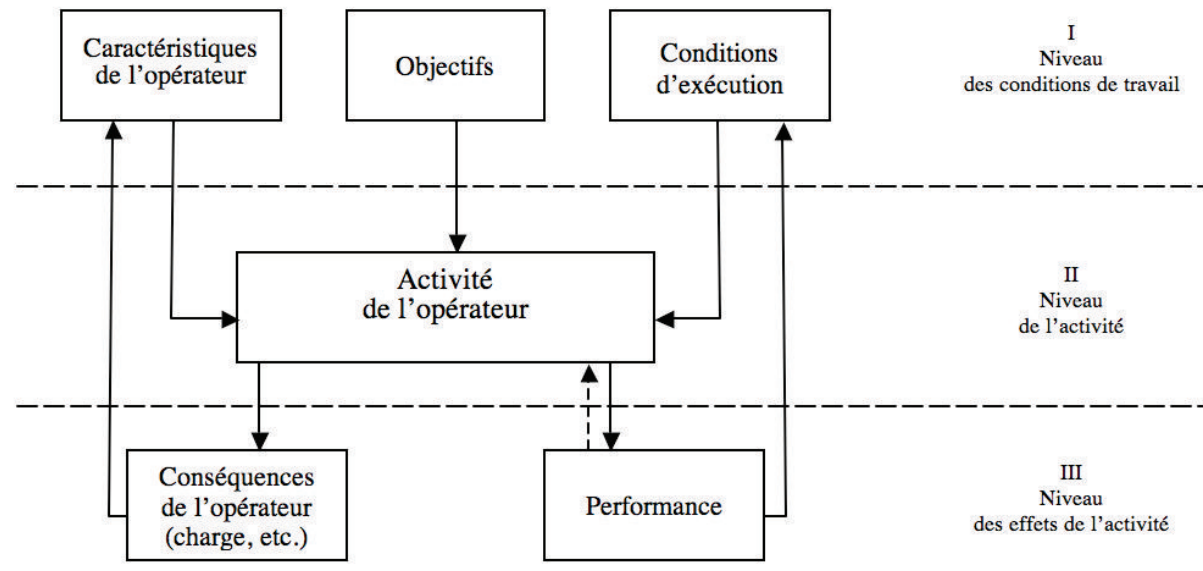
La fonction intégratrice de l'activité de travail et la construction de compromis

Aux fondements du concept d'activité tel que le conçoit l'ergonomie francophone, il y a la conception de l'approche française depuis l'hygiénisme et la psychotechnique mais également celle de la psychologie soviétique portées par certains chercheurs marxistes des années 1970, particulièrement marqués par l'ouvrage de A. Léontiev, *Activité, conscience et*

¹⁴³⁷ Antoine LAVILLE, *L'ergonomie*, PUF, Paris, 1990, p 118.

¹⁴³⁸ Alain WISNER, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Octarès, Toulouse, 1995, pp 111-127. Pour un schéma général de la démarche d'intervention, voir François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUELEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, pp 127-130.

personnalité, traduit en 1975¹⁴³⁹. C'est « une forme de syncrétisme » de ces deux approches¹⁴⁴⁰ qui conduira les psychologues du travail J. Leplat et X. Cuny, à élaborer une mise en forme par le « schéma à cinq carrés » qui caractérise des « conditions internes » et des « conditions externes » pour l'activité du sujet¹⁴⁴¹.



- Schéma général des conditions et conséquences du travail¹⁴⁴² -

L'importance conférée à ce schéma fondateur vient de sa mise en évidence non seulement du processus « déterminant »¹⁴⁴³ d'action de conditions diverses du milieu et du sujet qui se produit dans la configuration d'activité mais également de sa caractérisation des effets sur deux pans, l'un tourné vers la production à laquelle il est immédiatement fait référence dans un contexte productif mais également sur l'état du sujet psychique, psychologique et physique, sur sa manière de faire expérience et de remettre en jeu son expérience. En effet, ces effets sur deux pans, génèrent eux-mêmes un processus rétroactif fondamental pour comprendre l'interdépendance constante des différents éléments de l'activité. Séparés pour les besoins de la modélisation schématique, le carré des conséquences du travailleur n'a nul

¹⁴³⁹ Alexis LEONTIEV, *Activité, Conscience, Personnalité*, Editions du Progrès, Moscou, [1975] 1984.

¹⁴⁴⁰ François DANIELLOU, « The French-speaking ergonomists' approach to work activity : cross-influences of field intervention and conceptual models », *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, septembre 2005, Vol 6 n° 5, pp 409-412.

¹⁴⁴¹ Jacques LEPLAT, *Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie*, PUF, Paris, 2008.

¹⁴⁴² Xavier CUNY, Jacques LEPLAT, *Introduction à la psychologie du travail*, PUF, Paris, 1977, p 55 : sur le schéma « lire a → b, b dépend de a ».

¹⁴⁴³ *Ibid.*, p 56. Les chercheurs précisent préalablement que « le problème des conditions de travail, comme on l'entend communément, c'est-à-dire le problème de leur amélioration, déborde largement la psychologie. C'est en effet avant tout un problème social, économique et politique qui ne peut être résolu par des experts, quel que soit la discipline de ceux-ci. Les solutions réfléchiront pour l'essentiel les rapports de force qui existent dans l'entreprise et la société en général » (*ibid.*, p 54).

besoin de faire figurer une flèche de rétroaction vers le carré des effets sur la performance, car les effets de l'usage de soi dans l'activité sont conjoints. Ainsi ce sont les liens d'effets des conditions de travail définies dans le milieu technique de l'entité productive qui apparaissent clairement sur l'activité et sur la performance.

Cette activité du sujet dans laquelle il est un « opérateur » qui constitue « à tout instant, le problème qu'il a à résoudre », rejoint celle du « vivre en santé » canguilhmien construit dans une dialectique entre normé et normatif :

Cette constitution tient compte des variations parfois considérables de la machine, des matières premières, des défauts qu'il observe sur sa production, de l'état de l'ensemble du fonctionnement du système technique, des difficultés que rencontrent ses collègues, du type d'aide qu'il reçoit des techniciens de maintenance, des spécialistes du contrôle de la qualité, de la hiérarchie de l'atelier, et du jugement éthique que l'opérateur porte sur son travail et celui des autres. L'opérateur tient compte également de son propre état physiologique et psychique, de sa fatigue, des douleurs qu'il ressent du fait de sa posture et des efforts à exercer, de sa pathologie permanente ou passagère, des risques qu'il considère et de son moral, de son état psychodynamique selon l'expression adoptée par Dejours, des normes sociales qu'il prend en compte¹⁴⁴⁴.

Appliquée au travail ouvrier, cette description dynamique du processus de synthèse entre conditions externes et internes de l'activité, a un caractère universel et applicable à tout sujet, « corps-soi » en activité, quel que soit son niveau hiérarchique, son secteur professionnel et sa participation ou non à la définition de ses conditions de travail. Il n'y a pas de passivité, de soumission aux conditions, dans l'activité le sujet est toujours actif et c'est de lui que dépend l'activité en dernière instance, quelles que soient les tentatives de détermination, voire de conditionnement par les conditions. Cette définition de l'activité de travail où l'individu fait la synthèse du milieu lorsqu'il se met en activité est celle proposée par le collectif d'ergonomes qui ont diffusé depuis plus d'une vingtaine d'années le manuel de la pratique de l'AET :

L'activité de travail est l'élément central organisateur et structurant les composantes de la situation de travail. Elle est une réponse aux contraintes déterminées extérieurement au salarié et simultanément elle est susceptible de les transformer. Elle établit donc, par sa réalisation même, une interdépendance et une interaction étroite entre ces composantes. Elle unifie la situation. Les dimensions techniques, économiques, sociales, du travail, n'existent à proprement parler que par l'activité qui les met en œuvre et les organise¹⁴⁴⁵.

¹⁴⁴⁴ Alain WISNER, « Questions épistémologiques en ergonomie et en analyse du travail » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, p 38.

¹⁴⁴⁵ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUÉLEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, p 49.

L'activité est donc considérée dans l'approche de l'ergonomie francophone sur une « *base individuelle* »¹⁴⁴⁶ contrairement à d'autres développements de la théorie de l'activité, également inspirées de l'école soviétique, tel celui que propose le finlandais Y. Engeström, dans le champ de la formation des adultes avec le concept d'« *expansive learning* »¹⁴⁴⁷, notion de cycle, « *vue sous l'angle de la construction de connaissance* »¹⁴⁴⁸. Cette conception correspond à ce que nous appellerions une mise en patrimoine collective par le processus d'expérience déployé dans l'activité, néanmoins elle reste très centrée sur l'« objet » à produire et ne semble pas prendre en compte que lorsque les sujets agissent ils construisent avec leur esprit mais aussi leur corps le monde dans lequel ils ont envie de vivre, or ce monde n'est pas uniquement professionnel. Si les contradictions de l'activité paraissent prises en compte dans le modèle de Y. Engeström, elles le sont surtout par rapport à un collectif professionnel tourné vers les exigences productives.

Or s'il s'agit de considérer les conditions de travail sans isoler « *chaque travailleur du collectif dans lequel il s'insère et auquel il participe* »¹⁴⁴⁹, la vision des « conditions de travail » est celle des conditions du milieu qui rencontrent celle d'un individu, c'est-à-dire de la confrontation dans le processus d'activité des conditions naturelles – météorologie, saisonnalité, etc. –, des normes techniques, sociales, élaborées dans le milieu avec celles d'un sujet qui, même subordonné, ne neutralise ni sa pensée ni ses exigences propres sur tous les plans de son être :

*Les conditions dans lesquelles le travail se déroule – c'est-à-dire les conditions physiques, le rythme, l'ambiance, les rapports avec les autres – ainsi que les contreparties reçues en échange du travail fourni – salaire, prime, classification, promotion – envahissent le discours. Cet ensemble de « conditions » définit une « **situation de travail** » dont la configuration varie selon les personnes : elle est plus ou moins bien supportée ou acceptée selon les individus, selon leur histoire personnelle, leurs désirs et leurs ambitions, selon leur*

¹⁴⁴⁶ François DANIELLOU, « The French-speaking ergonomists' approach to work activity : cross-influences of field intervention and conceptual models », *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, septembre 2005, Vol 6 n° 5, p 415.

¹⁴⁴⁷ Yrjö ENGESTROM, « Activity theory and expansive design » in Sebastiano BAGNARA, Gillian CRAMPTON-SMITH, *Theories and practice in interaction design*, CRC Press, Boca Raton, 2006 [en ligne]. Disponible sur

<http://projectsfinal.interactionivrea.org/2004-2005/SYMPOSIUM%202005/communication%20material/ACTIVITY%20THEORY%20AND%20EXPANSIVE%20DESIGN_Engestrom.pdf> consulté le (14.02.2013).

¹⁴⁴⁸ Sandrine CAROLY, « L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail », Habilitation à Diriger des Recherches en ergonomie, Université Victor Segalen Bordeaux 2, Bordeaux, 2010, pp 67-68 [en ligne]. Disponible sur <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/46/50/89/PDF/HDR_Caroly.pdf> (consulté le 25.02.2013).

¹⁴⁴⁹ Marc BARTOLI, Anni BORZEIX, Jacques DURAFFOURG, Didier LOCHOUARN, « Evaluer quoi ? », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, p 65. Sur cette dimension collective du travail, Yves Schwartz prolongera ces réflexions une vingtaine d'années plus tard en créant le concept d'Entités collectives relativement pertinentes (voir Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, pp 141-157).

*place dans la production et leur mode d'intégration sociale et professionnelle. L'histoire ancienne et récente montre combien la révolte contre des conditions de travail jugées insupportables ou injustes peut être soit violente, soit larvée, souterraine, soit aussi inexistante*¹⁴⁵⁰.

C'est pourquoi l'exigence des ergonomes a été de ne faire « *l'évaluation des conditions de travail [...] qu'en référence à l'unité de la personne du travailleur* »¹⁴⁵¹, des conditions de travail bonnes pour l'un pouvant être néfastes pour son semblable pourtant estimé dans une situation et avec un niveau de contraintes similaires.

Ce qui implique que soit fait appel à la personne pour faire cette analyse, ce qui se fait concrètement dans les interventions ergonomiques de manière plus ou moins engagée quant à la conception de l'importance de son rôle, comme l'ont montré P. Béguin, ergonomiste et M. Cerf, ingénieure et psychologue, en identifiant trois postures possibles dans les interventions de conception en ergonomie. La posture la plus aboutie, que d'autres diront radicale, correspondant à « *une perspective dialogique [qui] inscrit dans une même logique l'inventivité des concepteurs et celle des opérateurs* »¹⁴⁵². Cela signifie qu'en plus de construire une situation qui lui convienne, le sujet dans l'activité, construit dans l'adhérence des solutions aux problèmes posés pour faire aboutir le processus de production qui sont toujours renouvelées. Ces solutions sont du point de vue de l'activité des sources d'innovations, plus ou moins laissées en pénombre, alors que le processus de faire apporte des réponses quant à la conception future tant des conditions de travail que des possibilités productives¹⁴⁵³.

Si comme l'exprime l'ergonome P. Falzon la construction de la santé doit être un objectif essentiel de l'ergonomie¹⁴⁵⁴, il est nécessaire de fournir aux opérateurs des marges de manœuvre suffisantes pour construire positivement cette confrontation de normes dans

¹⁴⁵⁰ Marc BARTOLI, Anni BORZEIX, Jacques DURAFFOURG, Didier LOCHOUARN, *Le travail des ouvrières de l'habillement. Conditions de travail et qualification*, Etudes et documents économiques, centre confédéral d'études économiques de la CGT, Paris, 1984, p 88.

¹⁴⁵¹ Marc BARTOLI, Anni BORZEIX, Jacques DURAFFOURG, Didier LOCHOUARN, « Evaluer quoi ? », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, p 62.

¹⁴⁵² Pascal BEGUIN, Marianne CERF, « Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail », *@ctivités*, avril 2004, volume 1, numéro 1, p 63 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v1n1/vol1num1.book.pdf>> (consulté le 5.06.13).

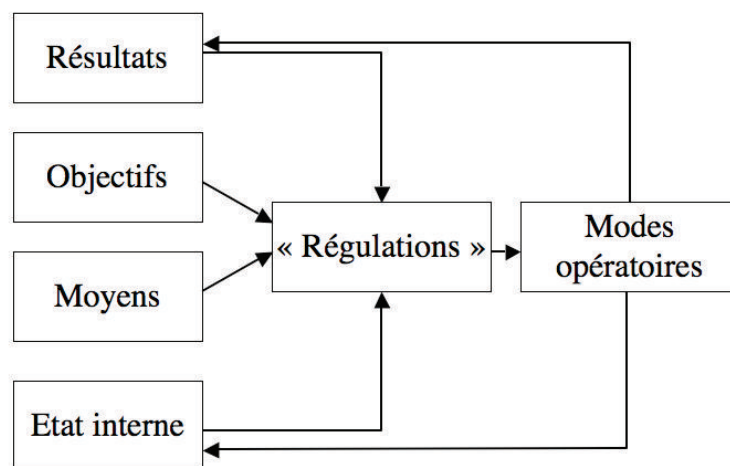
¹⁴⁵³ Le récit de la confrontations dans une industrie de *process* chimique des conceptions différenciées des opérateurs de production construisant leurs représentations sur la conduite à froid alors que les ingénieurs la construisent sur la conduite à chaud montre l'importance des échanges sur la production pour ne pas laisser dans l'infinitésimal des normes et normativités qui se rencontrent, au risque non seulement de dégrader la conduite du système de production mais surtout de rendre impossibles les stratégies de régulations en cas d'accident (*ibid.*, pp 63-64).

¹⁴⁵⁴ Pierre FALZON, « Les objectifs de l'ergonomie » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 233-242 .

l'activité, positivement signifiant le plus favorablement possible pour eux-mêmes mais également pour la production.

C'est ce que l'ergonomie tente de conceptualiser en mettant en exergue dans le processus dynamique de l'activité, la notion de « compromis » entre les différentes conditions de la situation de travail qui sont saisies par le sujet consciemment et inconsciemment, pondérées en fonction de ses propres caractéristiques physiques et mentales : tout « *salarié élabore un compromis* »¹⁴⁵⁵ et les ergonomes en identifient différents types¹⁴⁵⁶.

Le premier niveau de compromis fonctionne lorsque l'opérateur peut utiliser un mode opératoire qui lui offre des marges de manœuvre, qu'il y a une « *action possible sur les objectifs et/ou les moyens* » - deux flèches reviennent vers l'un et l'autre -. La situation est dite « *non contrainte* », des régulations sont possibles de manière égale ou différenciée vers les objectifs assignés à l'opérateur ou vers ses moyens, cela signifie qu'il peut ralentir son rythme ou différer la réalisation de la tâche par exemple, toutes sortes d'éléments qui contribuent à ce que les contraintes inhérentes à tout processus d'activité, qui ne se déploie jamais dans un contexte de liberté absolue du sujet, puisse se développer avec des modifications des conditions prévues pour sa réalisation.



- Schéma des différents éléments de compromis compris dans les modes opératoires¹⁴⁵⁷ -

Lorsque ces conditions offrent des marges de manœuvre plus restreintes, les ergonomes identifient un autre type de compromis dit entre la santé et l'efficacité¹⁴⁵⁸, ce premier niveau de

¹⁴⁵⁵ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUELEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, p 49.

¹⁴⁵⁶ *Ibid.*, pp 100-102.

¹⁴⁵⁷ Extrait de *ibid.*, p 100.

compromis s'opère d'abord au détriment de la santé. En effet, dans cette situation dite « *contrainte* », l'action est impossible sur les objectifs et/ou les moyens, la performance est obtenue au prix d'une atteinte à l'état interne : entre les régulations et l'état interne - la flèche disparaît -, il n'y a plus de lien au sens où l'individu ne peut plus ralentir le rythme de ses gestes même s'il génère une gêne, ne peut pas s'extraire d'un dialogue pour désamorcer la tension qu'il ressent, ne peut pas décider de ne pas faire trente kilomètres supplémentaires pour aller voir un bénéficiaire de son action malgré sa fatigue car il n'y a pas d'autre moment possible dans l'emploi du temps prévu pour réaliser la tâche prescrite. Cela correspond également à ce qui se produit dans une situation de travail où le flux du public est continu et ne donne aucun temps de latence à l'agent qui reçoit les demandeurs d'emploi en entretien individuel. C'est un des compromis collectifs mis en évidence à l'ANPE¹⁴⁵⁹ entre qualité et efficacité du service et qualité de vie au travail : un compromis qui révèle le sens donné au métier et qui se traduit également lorsque les agents parlent de troubles du sommeil, prise de médicaments, etc.

Dans un niveau encore accru de la situation « *contrainte* », l'état interne de l'opérateur est dégradé et ne suffit plus comme ressource, l'opérateur est en débordement, la performance attendue ne peut plus être obtenue, le mode opératoire tourne à vide - les deux flèches de retour vers les régulations n'apparaissent plus -, il n'y a plus de régulation possible : les situations de *burn-out* ou syndrome d'épuisement professionnel¹⁴⁶⁰ qui se développent font partie de ces débordements extrêmes.

Dans sa leçon n° 16 du CNAM, A. Wisner parle des conditions de travail et de leur lien avec les conditions de vie et souligne que ces compromis doivent être considérés dans toutes les dimensions de l'activité car c'est la même personne qui accomplit ses activités « *au cours des vingt-quatre heures* »¹⁴⁶¹ : le temps de la vie est le même qu'il s'agisse des transports, des charges de famille ou des horaires de travail. La personne ne divise pas son élan d'activité et ses contraintes sont multiples, rien ne peut donc être considéré comme résiduel lorsque

¹⁴⁵⁸ *Ibid.*, p 100.

¹⁴⁵⁹ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 364.

¹⁴⁶⁰ Forme de décompensation suite à l'intensification de multiples effets psychiquement défavorables pour un individu peu à peu usé et entraîné vers une incapacité de trouver les moyens de réguler la conjugaison défavorable des conditions de sa situation de travail.

¹⁴⁶¹ Alain WISNER, « Analyse de la situation de travail – Méthodes et techniques », leçon 16, Conservatoire National des Arts et Métiers, cours A3, 1985 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.histoires-de-travail.fr/?q=content/les-lecons-dalain-wisner>> (consulté le 21.04.2012). Merci à Jean-Marie Francescon, ergonome, d'avoir créé un blog mettant à disposition l'intégralité de ces leçons.

l'activité est analysée. C'est d'ailleurs ce qui conduit parfois, dans une sorte de perversion de ces avancées conceptuelles apportées par l'ergonomie, à estimer que les conditions de travail ne peuvent pas être incriminées dans des accidents, décompensations, *burn-out*, voire maladies professionnelles surtout lorsqu'elles sont hors tableau¹⁴⁶². L'enjeu autour de la reconnaissance de ce qui fait « condition de travail » est donc fondamental pour l'amélioration dans une optique de prévention mais également dans une optique de réparation des préjudices subis.

Le but de l'ergonomie : la transformation des conditions de travail

Ce but essentiel de l'ergonomie a été mis en avant par le collectif d'ergonomes de l'ouvrage *Comprendre le travail pour le transformer*¹⁴⁶³, paru en 1991 dont les multiples rééditions et réimpressions depuis plus de deux décennies témoignent du succès et de la pertinence de l'approche de l'AET impulsée dans le laboratoire de A. Wisner. Le sous-titre *La pratique de l'ergonomie* affiche le caractère opérationnel du livre, fait pour des praticiens dont l'intervention n'est pas une étude sur le travail mais se doit d'avoir des visées transformatrices.

En effet, l'ergonomie francophone de l'activité est maintenant bien implantée comme la discipline phare, la plus reconnue pour l'analyse des conditions de travail. Elle a un regard très local qui peut parfois lui être reproché en ce qu'il tendrait à négliger un certain nombre de conditions globales. Cette possible limitation de son horizon disciplinaire et de ses visées transformatrices, a été l'objet d'un courant de la pratique qui s'est développé comme l'approche macro-ergonomique qui appelle à faire des liens entre micro-ergonomie et macro-ergonomie¹⁴⁶⁴.

¹⁴⁶² En France, le droit de la sécurité sociale répertorie les maladies professionnelles selon une numérotation avec des tableaux qui établissent des correspondances entre les pathologies déclarées et des durées d'exposition aux agents incriminés ainsi qu'un délai de prise en charge de la pathologie après l'exposition. Cela ne signifie pas qu'une pathologie ne puisse pas être reconnue comme une maladie professionnelle en ne figurant pas comme telle dans le tableau, néanmoins une enquête des services de la CARSAT est alors requise et les liens entre le milieu de travail et les conditions incriminées peuvent être plus ou moins difficiles à établir (Geneviève ABADIA, Carole GAYET, Anne DELEPINE, Déborah PAYAN, *Les maladies professionnelles. Guide d'accès du régime général et du régime agricole*, INRS, Vandoeuvre-lès-Nancy, 2008).

¹⁴⁶³ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUELEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999.

¹⁴⁶⁴ Françoise VERDIER, « Les grandes organisations : un lieu privilégié de mise en évidence des interactions nécessaires entre micro et macro-ergonomie dans les stratégies de transformation du travail », comptes rendus du

Ces liens ont toujours existé puisque l'ergonomie ne s'est jamais fixé de limites quant aux périmètres du milieu à prendre en compte pour comprendre l'activité de l'opérateur, cependant il s'agissait surtout d'intégrer des dimensions globales pour transformer le poste. Dans un contexte où les organisations de travail ont des frontières de plus en plus floues et de plus en plus larges, l'approche macro-ergonomique propose une évolution pour prendre en compte des niveaux plus globaux non plus seulement de prescription mais de détermination de l'activité. La mise en évidence faite par des ergonomes dans une étude avec une telle perspective sur des « *déterminants et macro-déterminants de l'activité de conduite pendant les vendanges* » a montré qu'il s'agit de prendre en compte des déterminants qui sortent du champ décisionnel de l'entreprise et de faire le lien avec les prescriptions non plus seulement des employeurs mais également de deux autres types d'acteurs : « *les acteurs territoriaux* » et « *les acteurs nationaux ou transversaux* »¹⁴⁶⁵.

Cela rejoint tout à fait les données que nous avons recueillies dans le cadre de l'OCT de l'ANPE en utilisant conjointement plusieurs approches pour recueillir des données que nous qualifierions d'approche descendante par le questionnaire, approche ascendante par le recueil de données par l'observation de situations de travail, et approche « interne » à l'activité par le recueil de données réalisés par des acteurs du processus de production c'est-à-dire les agents au cours de la formation-action. D'ailleurs, notre thèse vise à défendre une nouvelle modélisation du concept de « conditions de travail » pour que l'usage du concept prenne en compte ce qui apparaît lors de l'analyse de l'activité, sans fixer de limites aux conditions du milieu prises en compte dans le périmètre de l'analyse, ce qui implique nécessairement un autre mode de traitement du concept.

Cependant comme A. Wisner l'avait souligné, la macro-ergonomie ne doit pas s'affranchir de l'AET pour établir des liens dans le milieu de travail :

Si l'on accepte de considérer l'AET comme une méthode générale des Sciences Humaines, une méthode ascendante, on peut facilement admettre qu'elle débouche non seulement vers les transformations ergonomiques, mais aussi vers des contributions essentielles pour

congrès SELF-ACE – *Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie*, 2001 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/V4-012-R230-VERDIER.pdf>> (consulté le 3.06.13).

¹⁴⁶⁵ Laurent VAN BELLEGHEM, Perrine PECOT, Aurélie MARY DIT CORDIER, Rachel BARBET-DETRAYE, Mathias TOURNE, « Des déterminants de l'entreprise aux macro-déterminants : à quelle échelle agir sur le risque professionnel ? » in F. JEFFROY, Alain GARIGGOU (coord.), *Actes du 46^{ème} Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française, « L'ergonomie à la croisée des risques »*, Paris, 14-16 septembre 2011, p 7 [en ligne]. Disponible sur <http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van_belleghem/11_van_belleghem_pecot_mary_barbe_tourne_des_determinants.pdf> (consulté le 3.06.13).

*l'organisation du travail, la définition des postes, la formation, le transfert de technologie, etc*¹⁴⁶⁶.

En effet, il n'est pas possible de se tourner vers des méthodologies uniquement descendantes sous peine d'invisibiliser les arbitrages réels des acteurs sociaux dont l'activité génère des nœuds de compromis qui font histoire. La prise de connaissance de ces arbitrages fournit toujours une épaisseur supplémentaire et une compréhension plus fine de ce qui les a amenés, qu'une vue globale de l'activité qui ne donne pas accès au modèle situé de sédimentation de normes, choisi en fonction de la manière dont s'établit la rencontre entre l'axe de la norme et l'axe de la normativité. De plus, cette rencontre est toujours d'abord individuelle et avant d'être considérée dans ses aspects qui font patrimoine collectif, elle est à saisir et analyser dans la singularité de configurations singulières.

C'est pourquoi, élaborant des concepts extrêmement opérants pour penser le travail et ses conditions, et ouvrant par ses concepts et la méthodologie de l'AET un accès aux sens donnés par les sujets en activité aux contenus de leurs configurations de travail, l'ergonomie tend à ouvrir des espaces de démocratie dans l'entreprise.

La conception ou la transformation des « conditions de travail » est opérée dans les interventions ergonomiques afin d'offrir davantage de marges de manœuvre dans l'activité, de ces « marges de manœuvre » qui permettent d'assurer la gestion en santé. D'où une conception dans laquelle l'ergonome apparaît comme un des acteurs mettant en avant un autre type de rationalité dans l'activité, ce qui amène F. Daniellou à le définir comme « *un travailleur de la prescription* »¹⁴⁶⁷. Ces fins de transformation sont toujours celles des ergonomes comme il le postulait en 2009 lors de son introduction traditionnelle des journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, colloque annuel de la communauté des ergonomes francophones de l'activité, mais l'expression sur les conditions de travail et la transformation apparaissent comme enjeux de pouvoir :

Je suis en tout cas persuadé que notre compétence à intervenir dans des projets techniques et organisationnels est un atout, pour peu que nous ne l'utilisions pas seulement comme une

¹⁴⁶⁶ Alain WISNER, « Questions épistémologiques en ergonomie et en analyse du travail » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, p 51.

¹⁴⁶⁷ François DANIELLOU, « Le travail des prescriptions », conférence inaugurale, actes du XXXVII^{ème} congrès de la SELF, Aix-en-Provence, 2002, p 15 [en ligne].
Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/37eme-Aix-en-Provence-2002/daniellou.pdf>> (consulté le 10.12.2012).

*expertise technique, mais comme une opportunité de réintroduire un peu de démocratie sociale dans la conception*¹⁴⁶⁸.

En effet, tous les ergonomes ont en vue l'amélioration des conditions de travail mais les deux approches de l'ergonomie de l'activité et des *human factors* ne se fixent pas les mêmes objectifs pour y parvenir car leurs modèles de traitement des conditions de travail sont différents, même s'ils s'avèrent qu'ils restent mêlés dans la pratique chez les ergonomes de l'activité¹⁴⁶⁹.

C'est sur le concept fondateur de l'ergonomie francophone, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, que la divergence apparaît le plus nettement. Si tous les ergonomes s'accordent sur les difficultés générées dans l'activité par un écart trop important, tous ne comprennent pas de la même manière le sens de l'écart et la possibilité de le maîtriser reste ouverte. F. Hubault, ergonomiste, distingue « *un paradigme de continuité* » et « *un paradigme de discontinuité* »¹⁴⁷⁰ qui permet de distinguer deux approches des questions de santé et de travail en ergonomie, la première qu'il désigne comme « *fonctionnaliste* » et la seconde comme « *constructiviste* » :

*Brutalement résumé, le débat oppose une conception pour qui la tâche (i.e. la prescription) constitue l'horizon de l'activité (le travail réel), à l'exact inverse de celle pour qui la tâche est le moyen, l'appui-ressource de l'activité, qui de ce fait représente l'horizon de la tâche. Dans le premier cas, l'activité diffère de la tâche que pour autant que la prescription échoue à anticiper suffisamment le réel ; en quelque sorte, l'activité corrige une impuissance relative et provisoire de la prescription, mais cet écart a vocation à disparaître et l'ergonomie a explicitement pour mission d'y contribuer (c'est là, de fait, le principal marché de l'ergonomie aujourd'hui). Dans l'autre cas, l'écart ne procède pas seulement de ces raisons contingentes, mais aussi d'une raison essentielle : dans l'activité, il ne se joue pas seulement de faire ce qui est prévu, mais d'agir, autrement dit pas seulement qu'il se réalise quelque chose, mais d'y être pour quelque chose d'une manière qui permette au sujet de se réaliser, c'est-à-dire d'y trouver la ressource de ses propres buts...*¹⁴⁷¹.

¹⁴⁶⁸ François DANIELLOU, « L'ergonome et les débats sur la performance de l'entreprise », Journées de Bordeaux 2009, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, p 331.

¹⁴⁶⁹ La lecture de Ergoliste, liste de diffusion et d'échanges des ergonomes, permet de se convaincre que les deux approches des conditions de travail restent étroitement liées malgré leurs contradictions : Ergoliste [en ligne]. Disponible sur <<https://groupes.renater.fr/sympa/info/ergoliste>> (consulté le 11.09.13).

¹⁴⁷⁰ François HUBAULT, « De quoi l'ergonomie peut-elle faire l'analyse ? » [1994-1995] in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, voir schéma p 107.

¹⁴⁷¹ François HUBAULT, « L'approche ergonomique des questions santé / travail », *Mouvements*, avril-juin 2009, n° 58, p 97.

Deux lignes de traitement de niveaux différents apparaissent alors quant au mode d'usage du concept de « conditions de travail », éclairant ses ambiguïtés et divergences laissées dans l'implicite.

Dans une conception macro, la première continuité est celle de l'enjeu économique qui n'est pas à minorer dans le poids des deux approches fonctionnaliste et constructiviste. Pour l'une, limitant sa vision à un certain scientisme rassérenant quant à la maîtrise de conditions de travail considérées comme factorielles et séquentielles, elle apporte aux industriels contraintes par la norme antécédente pressante que constitue le pôle marchand pour leur activité, celui d'un horizon possible d'acceptation de la subordination de l'agir, avec des limites fixées à un homme fonctionnant possiblement de manière mécanique, régulière, reproductible. Elle ramène aux rapports de pouvoirs antagonistes, dans lesquels des entrepreneurs sont opposés à des salariés qui pourraient parvenir à limiter l'activité à la satisfaction des exigences productives, mettant sous le boisseau leurs problématiques quotidiennes de travail dans leur entièreté et une certaine idée réduite à la réalisation de soi. Les configurations de « conditions de travail » peuvent alors continuer d'être traitées sur un mode désadhérent puisque l'écart a vocation à être le plus réduit possible voire supprimé¹⁴⁷², conception abstraite permise continûment depuis la conceptualisation du travail abstrait par K. Marx, purement économiste dans la structuration de ce concept, à même de définir le travail comme variable économique. La seconde ligne de traitement, de niveau micro, est polarisée sur l'agir humain avec des débats de normes et de valeurs que l'individu construit, arbitre dans l'activité. Elle apparaît effectivement héritée de l'activité telle que S. Weil la concevait sans partition d'aucune des dimensions de cet élan vital, prolongée par celle de la normativité et du vivre en santé de G. Canguilhem¹⁴⁷³. Elle transcende toute division du travail puisque le travailleur dans le milieu, même au-delà de tout processus conscient, ne peut fixer de limites au développement de son agir, elle conduira dans la démarche ergologique à affirmer l'acceptation ambiguë de la

¹⁴⁷² Dans une entreprise, la réponse qui nous serait certainement opposée si nous argumentions sur l'impossible suppression de l'écart, serait qu'il est possible de le faire mais que les bons « outils » n'ont pas encore été trouvés. Cette problématique des « outils » possiblement à venir pour rendre prévisible l'activité humaine apparaît comme l'effet de l'extension de « l'emprise gestionnaire » sur le travail et la forme de réponse trouvée par les décideurs économiques pour répondre aux contraintes auxquelles ils sont confrontés dans des entreprises de plus en plus concurrentielles dans une économie de plus en plus financiarisée.

¹⁴⁷³ Il est fait référence explicitement à l'approche canguilhémienne, essentiellement portée par les ergonomes wisnériens mais qui participe de la définition du concept de « conditions de travail », voir Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, pp 35-38. L'approche transparaît également en filigrane dès qu'est abordée la notion de santé : « *Les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent aux travailleurs la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé* » (*ibid.*, p 9) ; « *La santé ne se limite pas à la non-maladie* » (*ibid.*, p 21).

subordination aux prescriptions de la tâche, fut-ce au nom de l'économique, comme impossible et invivable¹⁴⁷⁴.

Le mode de traitement des « conditions de travail » est traversé par ces deux lignes rattachées à des paradigmes divergents, il ne peut pas y avoir de choix entre ces deux polarités contradictoires, que ce soit conceptuellement ou dans le milieu. La transformation des « conditions de travail » souhaitée par les ergonomes, quelles que soient leurs divergences sur la conception des enjeux de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, ne peut pas s'affranchir de la divergence qui fait souvent contradiction, et ce quel que soit leur courant puisque ces contradictions entre deux lignes de traitement de niveaux macro et micro se recoupent dans l'activité, portées par les acteurs sociaux aux rationalités multiples¹⁴⁷⁵ qui font partie des situations de travail considérées dans leur ensemble ; c'est-à-dire au-delà du seul poste de travail, mais dans un milieu sans bornes, dont il faut reconstituer les configurations d'activité singulière des acteurs en tirant les fils de la pelote de l'activité. C. Teiger le pointe d'une autre manière en écrivant que

L'idée que les opérateurs ont des connaissances spécifiques, acquises par l'expérience, sur leur travail et ses répercussions, quel que soit leur niveau de formation initiale et quel que soit le type de tâche exercé, et qu'il est indispensable d'en tenir compte pour des raisons scientifiques et non seulement déontologiques ou idéologiques, ne s'est pas imposée d'emblée et n'est pas allée de soi pendant longtemps. [...] Et pourtant, dans le domaine de la conception des techniques, les leçons du décalage inéluctable entre théorie et réalité du travail sont loin d'être tirées, et il semble toujours difficile d'intégrer d'emblée le fait que la technique ne soit pas parfaite et que la place de l'opérateur humain doive être envisagée autrement que comme une « prothèse cognitive ». La mobilisation des connaissances et des savoir-faire est donc devenue un enjeu des politiques de management, dans nombre de secteurs industriels ; ce qui pose le problème du pouvoir dans l'entreprise et des conditions d'un véritable droit d'expression et de proposition des salariés, et qui ramène la question du rapport social au premier plan, domaine dans lequel l'approche ergonomique touche ses limites, même si elle peut contribuer à fournir des éléments permettant d'en déconstruire-reconstruire les logiques à l'œuvre¹⁴⁷⁶.

¹⁴⁷⁴ Sur ces concepts d' « impossible » et « invivable », voir fin de la section 3.5.1.

¹⁴⁷⁵ Sur cette « discontinuité épistémologique » dépassée par l'activité humaine malgré les multiples dimensions des différentes rationalités à l'œuvre, François Hubault et Fabrice Bourgeois affirment que l'intervention ergonomique « configure à son propre niveau l'exigence du dispositif » à trois pôles de la démarche ergologique, c'est-à-dire l'exigence d'attention aux configurations toujours singulières de la vie (François HUBAULT, Fabrice BOURGEOIS, « Disputes sur l'ergonomie de la tâche et de l'activité ou la finalité de l'ergonomie en question », @ctivités, avril 2004, volume 1, numéro 1, p 51 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v1n1/vol1num1.book.pdf>> (consulté le 4.10.11)).

¹⁴⁷⁶ Catherine TEIGER, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, pp 84-85.

Par conséquent, l'ergonomie peut donc bien apparaître comme une aide à la convergence des points de vue¹⁴⁷⁷ mais il est impossible d'affirmer qu'une « bonne » analyse de l'activité réalisée par un ergonomiste, quel que soit le degré d'implication de l'ensemble des opérateurs de la situation, c'est-à-dire des salariés de tous niveaux jusqu'à la direction de l'entreprise, puisse suffire à faire en quelque sorte triompher le point de vue de l'activité, les rapports de pouvoirs inhérents aux différentes normativités à l'œuvre dans le social, ne sont pas à minorer¹⁴⁷⁸ :

La seule issue, vue de ma très humble fenêtre d'ergonome, est un sursaut de démocratie industrielle, l'émergence de formes de gouvernance des entreprises laissant de la place au respect et aux débats de logiques. Ce qui est en jeu, ce sont de nouvelles formes de confrontations entre les connaissances descendantes, les connaissances d'experts, qui permettent d'anticiper, de calculer et de préparer les moyens de travail, et les connaissances d'expérience, les connaissances des corps et des collectifs, qui permettent de prendre soin de ce qui n'est pas déjà donné d'avance par l'organisation du travail, de faire face à ce qui n'est pas prévu, de répondre à la réalité par des compromis travaillés. Ces deux sources de connaissances sont indispensables et doivent être articulées au plus près de la réalité du travail. Ce qui est en jeu, c'est que les conflits de logiques, qui sont normaux et inévitables – l'entreprise est ce travail par lequel tiennent ensemble des enjeux qui n'ont aucune raison de tenir ensemble spontanément – que ces conflits de logiques soient exprimés, débattus et que les issues soient négociées¹⁴⁷⁹.

Si l'ergonomie par ces concepts et méthodes fournit des moyens puissants et opérationnels pour réinterroger « le gouvernement du travail » pour reprendre un concept de J. Duraffourg¹⁴⁸⁰, elle ne peut prétendre apporter une solution valide du point de vue de l'activité qui emporterait immédiatement l'adhésion, sorte de compromis idéal et figé, c'est pourquoi l'ergonomie doit surtout viser à « instruire les choix »¹⁴⁸¹ qu'ils soient de conception, de réorganisation ou d'adaptation des postes de travail, pour aller vers une co-construction qui intègre les divergences de logiques et de paradigmes.

¹⁴⁷⁷ Alain DOMONT, *De la médecine du travail à la santé au travail*, Editions de Santé, Paris, Octarès, Toulouse, 1999, pp 123-128.

¹⁴⁷⁸ Sur ce point de débat entre ergonomes, voir note 252.

¹⁴⁷⁹ François DANIELLOU, « L'ergonome et les débats sur la performance de l'entreprise », Journées de Bordeaux 2009, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, p 329.

¹⁴⁸⁰ Jacques DURAFFOURG, « Santé au travail, santé du travail », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, p 173.

¹⁴⁸¹ François DANIELLOU, « Des fonctions de la simulation des situations de travail en ergonomie », *@ctivités*, octobre 2007, volume 4, numéro 2, p 78 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v4n2/v4n2.pdf>> (consulté le 24.03.13).

3.4 L'institutionnalisation du concept de « conditions de travail »

L'institutionnalisation du concept de « conditions de travail » apparaît de prime abord comme un acquis social fondamental pour les salariés, et au-delà pour l'équilibre social qui se construit, fort de l'arbitrage d'un Etat protecteur vis-à-vis des salariés qui depuis les premières lois d'hygiène et sécurité jusqu'à la création de l'Office du Travail puis du Ministère du Travail en 1906 a été marqué par une intervention « régulatrice » de l'Etat. Néanmoins à ce niveau très global, peu en prise avec les situations concrètes d'activité, comment peuvent se saisir les configurations toujours singulières qui s'y déroulent ?

Du côté scientifique, certains chercheurs tentent de développer des grilles à même d'objectiver les conditions de travail et pouvant être utilisées directement par les salariés comme celle du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), ce qui est le signe d'un autre processus à l'œuvre parmi la communauté scientifique : celui de donner les moyens à l'ensemble des acteurs de l'entreprise d'« objectiver » les conditions de travail. Est-ce possible ? Et si oui dans quelles limites ?

Cependant les conditions de travail, ce n'est pas tout à fait le travail dans notre approche et si le développement de grandes enquêtes statistiques par l'Etat montrera l'intérêt de ces dispositifs mettant en forme des données pour des populations de plus en plus spécifiques pouvant permettre une amélioration normative de la santé publique, leur utilisation fera également ressortir des limites fondamentales dans l'appréhension du concept de « conditions de travail » dans le sens qu'il prend lorsqu'il est en usage dans l'activité des individus, limites qui ne permettent pas l'accroissement des possibilités de construire et développer son « vivre en santé » dans l'activité singulière.

3.4.1 Des contenus pour le concept

Avant d'aborder le traitement des « conditions de travail » dans la période qui les a vues s'institutionnaliser comme un concept essentiel des relations sociales dans le paysage

français¹⁴⁸², il faut s'arrêter sur les oscillations prépositionnelles que nous avons vues tout au long de notre travail entre « conditions du travail » et « conditions de travail », que jusqu'ici nous avons uniquement relevées dans une note de l'introduction¹⁴⁸³.

Le choix prépositionnel : des oscillations polarisatrices du rapport au travail ?

Le terme de « conditions de travail » paraît émerger de la lutte historique et sociale et a longtemps été connoté comme appartenant au champ des luttes ouvrières. Il semble donc utile de chercher à quel moment ce terme est apparu.

L'oscillation entre conditions « du » travail et conditions « de » travail est permanente jusque dans les années 1970 où la préposition « de » s'impose. Tout au long du XIX^e siècle le « du » est majoritairement utilisé, marquant bien un usage sur le sens de la notion de « condition », dont nous avons vu l'héritage philosophique, en appliquant la notion au travail. Même si le concept en lui-même n'existe pas, il est bien présent dans de nombreux textes qui évoquent les conditions « du » travail, quel que soit le point de vue développé par l'auteur.

Le concept de « conditions de travail » n'est absolument pas théorisé par Marx comme nous l'avons vu précédemment. Il utilise néanmoins le terme de « conditions du travail » à de multiples reprises au cours du livre I du *Capital* et emploie régulièrement la préposition « de » pour les « conditions de la production ». Nous avons pu relever uniquement deux occurrences de l'expression « conditions de travail » dans l'avant-dernier chapitre¹⁴⁸⁴ de la traduction

¹⁴⁸² Le concept de « conditions de travail » ne nous semble pas s'être institutionnalisé de cette manière dans les autres pays du fait que la protection juridique des salariés s'y est instaurée de manière différente : « *l'enracinement national est particulièrement marqué dans le cas du droit du travail* » note Alain Supiot. Il souligne que l'Allemagne a développé un modèle juridique marqué par une conception du droit du travail comme un « *droit des communautés professionnelles* », ce qui conduit l'Etat à « *fixer le cadre institutionnel dont ces communautés ont besoin pour gérer elles-mêmes leurs affaires* », mais l'Etat ne prend pas de décisions à leur place. Quant à l'Angleterre, elle s'est « *détournée très tôt de l'interventionnisme législatif, pour faire place à un système [...] de négociation collective (collective bargaining)* » (Alain SUPIOT, *Le droit du travail*, PUF, Paris, [2004] 2006, pp 22-29).

Notre hypothèse d'une appréhension différente sinon de ce que peuvent être les conditions de travail dans l'activité, du concept tel qu'il est entendu dans les relations sociales en France, se trouve confirmé dans le rapport d'étonnement de Julien Pelletier, chargé d'études à l'ANACT, qui dans une certaine mesure, souligne dans une analyse comparative des conditions de travail en France et aux Etats-Unis, la faiblesse de la régulation sociale institutionnelle outre-Atlantique (Julien PELLETIER, *Le champ des conditions de travail aux USA*, rapport d'étonnement, ANACT, Lyon, 2008 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/542329.PDF>> (consulté le 18.04.2008)).

¹⁴⁸³ Note 21.

¹⁴⁸⁴ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXXII, p 556 et p 557.

française réalisée par Joseph Roy entre décembre 1871 et 1875 et révisée par Marx¹⁴⁸⁵, dans lequel K. Marx aborde les conditions de travail de manière nettement plus abstraite et générale en liant le travail concret au travail abstrait c'est-à-dire en parlant du changement « *des conditions de travail en capital* »¹⁴⁸⁶.

Côté institutionnel, en 1877, c'est la préposition « du » qui est utilisée dans la réimpression lyonnaise du rapport de 1875 du député du Rhône de la Gauche républicaine, F. Ducarre, qui résume les travaux de la commission parlementaire qui, suite à la Commune, avait cherché ce que la loi pouvait modifier des « *conditions du travail* » pour résoudre « *la question ouvrière* »¹⁴⁸⁷. Il est intitulé *Rapport fait pour la Commission d'Enquête parlementaire sur les conditions du travail en France*, sous-titré *Salaires et rapports entre ouvriers et patrons* afin de restreindre et préciser le champ à traiter comme l'auteur l'affirme en introduction.

Côté patronal, en 1902, un écrit du directeur des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée s'intitule *Les conditions du travail dans les chemins de fer*¹⁴⁸⁸, il vient en réponse à la proposition de loi visant à réglementer le travail des mécaniciens, chauffeurs et agents des trains et les conditions de retraite du personnel des chemins de fer français. Ce texte est très axé sur une vision quantitative de l'organisation du travail, des rotations des équipes et des salaires. Il vise à démontrer qu'il n'y a aucun rapport entre l'usure attribuée notamment aux mécaniciens et les conditions du travail, d'autant qu'elles se sont beaucoup améliorées¹⁴⁸⁹, il n'y a donc aucune question à se poser sur la qualité du service ferroviaire ou la sécurité des voyageurs et aucune nécessité d'une intervention de l'Etat par « l'inexorable rigidité de la loi »¹⁴⁹⁰.

Enfin, du côté de la presse anarchiste une brochure intitulée *Les conditions du travail chez les ouvriers en instruments de précision de Paris* par P. Delesalle, syndicaliste, paraît en 1899¹⁴⁹¹

¹⁴⁸⁵ Sur l'histoire de cette traduction et des révisions de Karl Marx qui a ainsi produit plusieurs versions successives du *Capital*, lire l'introduction à la nouvelle traduction française proposée en 1983 à partir de la quatrième édition allemande qui intègre les dernières corrections de l'auteur (Jean-Pierre LÉFEBVRE, introduction in Karl MARX, *Le Capital*, [1983] PUF, 1993, pp VIII-LI).

¹⁴⁸⁶ Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XXXII, p 557.

¹⁴⁸⁷ Ferdinand DUCARRE, Société d'économie politique de Lyon, *Rapport fait pour la Commission d'Enquête parlementaire sur les conditions du travail en France*, imprimerie Mougin-Rusand, Lyon, 1877, p V [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k84300d>> (consulté le 7.05.12).

¹⁴⁸⁸ Gustave NOBLEMAIRE, *Les conditions du travail dans les chemins de fer*, extrait de La Revue des deux mondes n° du 1^{er} janvier 1902, Bureau de la revue des deux mondes, Paris, 1902.

¹⁴⁸⁹ *Ibid.*, p 7.

¹⁴⁹⁰ *Ibid.*, p 23.

¹⁴⁹¹ Paul DELESALLE, *Les conditions du travail chez les ouvriers en instruments de précision de Paris*, Syndicat des ouvriers en Instruments de précision, Bourse du Travail, Petite bibliothèque économique n°1, Paris, 1899.

et en 1912, une brochure *Les Conditions du Travail dans la Société actuelle*¹⁴⁹² diffusée par un groupe de propagande. Ces deux travaux sont axés sur une description qualitative des conditions de travail, très détaillée de l'activité concrète des travailleurs et pour la seconde du sens à donner au travail pour garantir aux travailleurs « *le développement intégral de toutes leurs facultés* »¹⁴⁹³.

Il apparaît alors que plus que l'emploi de la préposition, c'est la position sociale de l'auteur qui influe sur la manière de traiter la question des « conditions du travail ». La perspective plus générale sur ces conditions pour le travail, plus abstraite, que nous avons identifiée comme un basculement dans une conception organisationnelle, ne viendra que plus tard jouer dans le changement prépositionnel.

Le terme de « conditions de travail » commencera à être employé plus souvent et dans son acception actuelle, plus générale et distante des situations concrètes, à partir de 1919 avec le *Traité de Versailles*, dont nous avons parlé en introduction, et donc après les débuts de la diffusion des doctrines organisationnelles de rationalisation qui instaurent un nouveau paradigme du travail. Cependant dans le *Traité* lui-même entre le préambule de la partie « *Travail* » et l'article 427, la préposition change des conditions « de » travail aux conditions « du » travail¹⁴⁹⁴ sans que la modification marque de différence d'usage notable : si nous exagérons le propos pour aller dans le sens de notre argument, nous pourrions dire que le préambule marque un usage plus général du terme conditions « de » travail alors que l'article 473 traite plus spécifiquement des éléments concrets qui dans l'activité peuvent influencer sur la modification des conditions « du » travail. Mais ce changement prépositionnel marque ici plutôt l'instabilité de l'usage d'un terme qui n'a pas encore le statut de concept. Dans le même sens, le Bureau International du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT fondée par le *Traité*, fera paraître en 1922 une brochure intitulée *L'Organisation de l'industrie et les conditions du travail dans la Russie des Soviets*¹⁴⁹⁵. Ce qui prouve encore que le choix de la préposition n'a pas un caractère invariable, même pour la première institution internationale en charge du travail.

¹⁴⁹² Ernest TOULOUZE, SIMPLICE, *Les Conditions du Travail dans la Société actuelle*, publication des « TEMPS NOUVEAUX », 1912, n° 55 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k81964k>> (consulté le 7.05.12).

¹⁴⁹³ *Ibid.*, p 4.

¹⁴⁹⁴ *Traité de Versailles*, 1919, partie XIII, « Travail ».

¹⁴⁹⁵ Bureau International du Travail, *L'Organisation de l'industrie et les conditions du travail dans la Russie des Soviets. Etudes et Documents. Conditions économiques*, n°11, série B, Genève, juillet 1922.

En 1970, l'usage de la préposition « de » est stabilisé avec un débat social qui a institutionnalisé le concept. Cependant en 1979 paraît dans la collection « Que sais-je ? » chez les Presses Universitaires de France : *Les conditions du travail*. Le titre sera inchangé lors de la deuxième édition de 1982, pourtant mise à jour¹⁴⁹⁶. L'ouvrage utilise la préposition « du » mais également « de » dès l'introduction¹⁴⁹⁷ et continue le passage de l'un à l'autre de manière incessante tout au long de son développement. Il faut alors s'intéresser au contenu car l'auteur P. Jardillier, psychologue du travail, met justement en cause une conception abstraite des conditions de travail qui ne permet pas de les saisir et de les définir donc d'agir pour les transformer :

*A l'évidence, le travail tient une place importante dans notre société, mais les événements qu'il suscite traitent plus souvent des conditions dont il est assorti que du travail lui-même. Ce sont les conditions du travail qui constituent aujourd'hui le terrain des revendications, qui font obstacle à la qualité de la vie, qui donnent lieu à un accord paritaire national, qui justifient la création récente d'une commission nouvelle du comité d'entreprise, qui provoquent la création d'organismes nationaux spécialisés. Ainsi le travail est-il perçu aujourd'hui moins pour ce qu'il est lui-même que pour ce qui l'environne*¹⁴⁹⁸.

Cette recension rapide, que le lecteur pourra enrichir par les usages des auteurs que nous citons, montre bien que le concept de « conditions de travail » n'est pas directement né des luttes ouvrières, même si elles ont eu un rôle catalyseur par leur remise en cause de l'ordre social, mais d'un usage assez courant de ceux qui ont tenté d'analyser le rapport entre le travail et le milieu social et politique qui lui sert de substrat c'est-à-dire le rapport entre le travail et ses conditions de possibilité. Par ailleurs, ce n'est qu'à partir des années 1970 que l'usage de la préposition « de » s'impose, le retour au « de » marquant un positionnement différent du locuteur dans le rapport au travail¹⁴⁹⁹, plus axé sur le rapport normatif aux conditions nécessaires pour que le compromis social s'équilibre entre salariés et employeurs.

¹⁴⁹⁶ Pierre JARDILLIER, *Les conditions du travail*, PUF, Paris, [1979] 1982.

¹⁴⁹⁷ *Ibid.*, p 4.

¹⁴⁹⁸ *Ibid.*, pp 3-4. L'accord paritaire auquel il est fait référence est celui du 17 mars 1975 dont nous avons parlé en introduction. Les organismes nationaux spécialisés sont l'ANACT créée en 1973 mais certainement aussi l'INRS fondé en tant que tel en 1968 ainsi que le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels créé par le décret n° 77-915 du 11 août 1977 (JO, 12 août 1977, pp 4186-4188). Quant à la commission nouvelle du comité d'entreprise à laquelle il fait référence, c'est la Commission d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT, voir note 43) dont P. Jardillier note qu'elle n'a pas « pris le développement escompté. Selon un bilan de janvier 1977, il n'en existait que 81 au total (dont 7 préexistantes à la loi) – 50 ont été créées en 1974 pour 7 en 1976. Ces commissions pouvaient se prévaloir à l'époque au total de 43 réalisations » (*ibid.*, pp 72-73). C'est dire la distance entre ce qui est négocié autour des conditions de travail et des institutions prévues pour les faire évoluer ou les transformer, et la réalité concrète du traitement de ces conditions de travail elles-mêmes.

¹⁴⁹⁹ Ceci est souligné par l'usage contemporain, Jean-Baptiste Obéniche, alors directeur général de l'ANACT écrit par exemple, sans y voir de redondance : « Parler du travail, c'est donc aborder un sujet, un ensemble complexe. Ce qui conduit les conditions d'exercice du travail, les conditions de travail, à se transformer elles aussi avec les évolutions économiques, sociales, sociologiques, technologiques... qui ne sont jamais neutres pour l'activité » (Jean-Baptiste OBÉNICHE, éditorial, *Travail & Changement*, janvier/février 2012, n° 341, p 3).

Il est certain que toute l'ambiguïté du concept ne s'évapore pas par le seul changement d'usage d'une préposition ; néanmoins cette modification de préposition apparaît bien comme un changement dans l'usage du concept, dans la manière dont est mis en rapport le travail avec ses conditions¹⁵⁰⁰.

En effet, nous pensons que l'usage de la préposition « du » marque une proximité avec l'activité dans sa concrétude et dans les possibilités immédiatement normatives qu'elle contient alors que l'autre choix entérine la séparation entre le travail et celui qui le conçoit, le producteur, ou entre le travail et les enjeux du faire, de l'agir *hic et nunc*. De cette acception semble issu le choix d'agir sur la transformation des conditions de travail avec une perspective interne de l'activité, en tenant compte du caractère normatif de l'individu qui la réalise, ou de l'extérieur, en tentant de les normer par des règles et lois plus générales, choix non tranché à ce jour dans le fonctionnement de l'organisme paritaire en charge de l'amélioration des conditions de travail, l'ANACT, qui fonctionne dans un traitement du concept de « conditions de travail » entre adhérence et désadhérence dans l'analyse du travail – par les dispositifs qu'il met en œuvre ou qu'il finance notamment par le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)¹⁵⁰¹ –, sans donner à voir ou lever les ambiguïtés de sens générées par ces différents modes de traitement.

¹⁵⁰⁰ A cet égard, Pierre Locastro qui fût à l'ANPE le successeur du Directeur des Relations Sociales qui avait initié l'Observatoire des Conditions de Travail entra de plain-pied dans le débat en me disant en novembre 2006 alors que je lui exposais à sa demande une synthèse de nos travaux : « *je préfère que nous parlions des conditions du travail, c'est plus concret, cela permet de savoir de quoi on parle* ».

¹⁵⁰¹ Créé en 1976, le FACT est un fonds public qui subventionne des organismes privés de moins de 250 salariés qui en font la demande afin de mettre en œuvre un projet d'« *approche globale des conditions de travail, prenant en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail. Des projets peuvent, de manière plus précise avoir pour finalité d'améliorer les situations de travail insatisfaisantes, caractérisées par des symptômes néfastes pour la performance de l'entreprise, la santé des salariés ou la qualité de vie au travail* » (Site de l'ANACT, page « Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de travail », 2013 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.anact.fr/web/services/FACT>> (consulté le 10.02.2013). Géré par l'ANACT depuis 2008, ce fonds a fait l'objet de 253 demandes d'aides en 2010 pour 133 projets retenus, 162 demandes d'aides en 2011 pour 76 projets finalement retenus (Direction générale du travail, *Conditions de travail. Bilan 2010*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2011, p 294 ; Direction générale du travail, *Conditions de travail. Bilan 2011*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2012, p 326). Nous nous permettons une incise plus personnelle et un peu longue dans cette note, car nous avons participé ou plutôt fait l'« objet », non en tant que chercheur mais en tant que sujet en activité professionnelle d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, subventionnée par le FACT en 2010 c'est-à-dire caractérisée par cette approche globale des conditions de travail dans toutes leurs dimensions, et impliquant que l'entreprise, ou l'organisme puisqu'en l'occurrence il s'agissait d'une association dans le domaine du handicap, veuille s'engager au-delà de ses obligations réglementaires vis-à-vis de ses salariés comme le prévoient les textes sur l'usage de ce fonds public (Site « Travailler mieux, la santé et la sécurité au travail », Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social [en ligne]. Disponible sur <<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/rubrique158.html>> (consulté le 10.02.2013)). Longuement interrogés en groupes restreints et sur plusieurs semaines sur nos difficultés dans l'activité quotidienne de travail, nos ressources organisationnelles et institutionnelles, nos relations avec nos collègues et notre hiérarchie, l'histoire de la structure et nos attentes, cet exercice a donné lieu à des expressions multiples : satisfaites ou en colère, détaillées ou laconiques, jugements de valeur sur l'activité mais aussi sur les autres salariés égaux, supérieurs ou inférieurs hiérarchiquement, sur le sens des tâches à accomplir, sur les évolutions relatives au renforcement des objectifs chiffrés de la part du donneur d'ordre attribuant la délégation de service public à l'association, etc. Curieux de savoir comment pouvaient être retranscrites ces données aux formes variées et peu homogènes, issues uniquement d'entretiens et sans aucune observation de situation de travail, nous avons assisté au compte

Des « conditions » qui font système

L'institutionnalisation du concept de « conditions de travail » marque son ambiguïté à deux niveaux dont nous allons retrouver les ondes d'effets de manière continue.

A un premier niveau, très global, c'est pour améliorer les conditions de travail et marqué par les grèves de 1968 dans lesquelles les ouvriers remettent en cause le modèle taylorien auxquels ils sont soumis que l'Etat français décide de donner, par la loi de décembre 1973 qui crée une agence dédiée, l'ANACT, le statut de concept à ce qui n'était jusque-là qu'une expression en usage¹⁵⁰². Le point culminant du compromis fordiste semble alors avoir été atteint après des hausses de salaires importantes entre 1968 et 1971, et notamment celle du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 35% en juin 1968¹⁵⁰³, c'est au contenu du travail et à son organisation qu'il apparaît nécessaire de s'intéresser.

Cependant le fait même de parler de « conditions de travail » dans ce contexte, même si cela permet de tenter de les définir pour les transformer, entérine une vision taylorienne du travail, toujours teintée de scientisme et d'un certain déterminisme, puisque pensant possible un découpage du travail en séquences avec l'identification de conditions comme facteurs sur lesquels il serait possible d'agir plus ou moins isolément. En effet, l'institutionnalisation du concept semble rendre obligatoire le passage par la neutralisation des variabilités pour pouvoir établir des négociations sociales et dialoguer au niveau des institutions. La désadhérence conceptuelle d'avec l'activité fait passer le concept dans le champ de l'épistémique au détriment de ses spécificités ergologiques et de la dimension d'usage de soi sans cesse joué qui y est incluse comme nous le verrons dans notre proposition d'usage ergologique du concept.

rendu de tout ce qui avait été dit en vingt minutes : ramenés à des concepts relatifs aux conditions de travail – intensité et risques psychosociaux notamment –, forcément désincarnés puisque purs concepts c'est-à-dire sans lien avec le quotidien pourtant abondamment raconté, cette démarche est alors apparue descendante car devenue étrangère à ce que nous avions dit. Descendante signifie ici que cette procédure scientifique avait consisté à faire entrer le réel dans des concepts déjà institués dans le domaine de recherche et n'ayant pas subi de transformation malgré leur confrontation au réel d'une situation nouvelle. Avec les apparences d'une procédure ascendante puisque utilisant la matière d'entretiens avec des salariés avides de s'exprimer sur leur mise en jeu d'eux-mêmes dans la structure afin d'en améliorer le fonctionnement pour eux-mêmes et pour le sens donné au travail d'insertion de personnes handicapées, cette action d'un cabinet d'études n'a pas modifié les conditions de l'activité, de notre point de vue, tout à fait personnel ici.

¹⁵⁰² Direction générale du travail, *Conditions de travail. Bilan 2011*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2012, p 14. Voir également notre introduction, section « Définitions d'usage ».

¹⁵⁰³ Marguerite PERROT, « Les salaires publics et privés depuis 1968 », *Economie et statistique*, 1971-2, n° 20, pp 15-22.

A un second niveau, plus proche de l'activité, la volonté d'amélioration des conditions apparaît au moment où les travailleurs les refusent telles qu'elles leur sont proposées, il semble alors légitime de se demander si la seule amélioration, par l'enrichissement des tâches notamment qui est alors la proposition organisationnelle la plus couramment avancée, peut suffire à remettre au travail des personnes qui refusent la configuration d'activité qui se présente dans leur milieu de travail. L'approche par l'amélioration des conditions n'implique aucune mise en cause de l'existence de conditions qui norment le travail, elle est dans la continuité de l'idée qu'en étant modifiées les conditions le détermineraient autrement¹⁵⁰⁴, le rendant acceptable par les salariés: « *En dépit des progrès réalisés, le système productif, dans son organisation concrète, porte une attention nettement insuffisante aux actions possibles susceptibles d'économiser la fatigue physique ou mentale, l'ennui, voire le risque de mutilations physiques* » est-il écrit en 1976 dans un rapport du Commissariat au Plan¹⁵⁰⁵. La problématique n'est pas posée du point de vue d'une appropriation individuelle et différenciée des conditions par les personnes en tant que « corps-soi » ou du résultat de l'activité qui peut être tout à fait différent malgré des conditions jugées *ex ante* similaires, sous l'effet de la transformation que l'activité des sujets peut produire sur les conditions à des degrés divers. par des normativités internes au processus d'activité.

Par conséquent, le concept de « conditions de travail » a été concédé comme une avancée sociale dans les années 1970 et s'avère plus complexe, construit sur des ambiguïtés à éclaircir pour le rendre plus porteur dans le débat social : remettre les salariés au travail et assurer la productivité malgré les résistances de travailleurs n'acceptant plus d'être cantonnés dans des tâches répétitives et monotones, ces raisons font partie de l'institutionnalisation.

En 1978, Y. Chaigneau, directeur de l'ANACT, écrit un texte pour exposer le point de vue de l'Agence qu'il dirige sur les conditions de travail :

Les conditions de travail, loin de résulter de l'addition de facteurs indépendants, constituent ce que diverses disciplines ont mis en évidence, à savoir un système. Ceci signifie, plus concrètement, que les conditions matérielles, le type de processus de production, le contenu des tâches, les qualifications, les niveaux et modes de rémunération, les systèmes

¹⁵⁰⁴ Une approche qui pourrait être positionnée dans la lignée de la conception owéniste, voir section 2.3.1.

¹⁵⁰⁵ Rapport du groupe de travail constitué sur mandat du Commissaire au Plan, sous la présidence de Yves CHAIGNEAU, « Contributions à une prospective du travail », La Documentation française, Paris, 1976, cité in Marc BARTOLI, Anni BORZEIX, Jacques DURAFFOURG, Didier LOCHOUARN, *Le travail des ouvrières de l'habillement. Conditions de travail et qualification*, Etudes et documents économiques, centre confédéral d'études économiques de la CGT, Paris, 1984, p 8.

*d'organisation, les rapports sociaux de production, la constellation des pouvoirs sont liés par des relations d'interdépendance*¹⁵⁰⁶.

S'attacher à comprendre le sens du concept à partir de ce texte, c'est d'abord s'accorder sur cette conception des conditions de travail comme système. Effectivement comme nous avons pu le pénétrer au travers de la construction des données pour l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE, analyser les conditions de travail c'est reconstituer une constellation d'éléments du milieu qui pour partie déterminent, influent, font varier, contraignent, soutiennent, facilitent l'activité d'un sujet, et de son collectif de travail formel et de ses collectifs informels, qui en retour les modifient que ce soit de manière infime ou plus importante, et ce continûment.

Cependant de la compréhension du concept comme faisant système à sa possible appréhension en tant que tel, il nous semble que la volonté de constituer une épistémologie humaine a fait accomplir un pas supplémentaire aux chargés d'études et aux chercheurs, sans qu'ils formulent nettement l'importance de ce passage. En effet, indépendamment des modes d'appréhension disciplinaires du concept, il apparaît faussé par un traitement institutionnel qui se voulant épistémologique gomme le travailleur comme sujet, centre de gestion et de synthèse de ces conditions, qui pourtant ne font conditions que de l'agir propre de sujets situés. Or dans cette construction épistémologique du concept, le travailleur qui fait centre dans le milieu apparaît peu, voire pas du point de vue des normativités polarisées en valeur dans l'agir.

S'il faut nécessairement neutraliser une part des singularités des configurations productives pour être à même de proposer une connaissance valide sur l'activité humaine, c'est le sens d'élaboration de cette connaissance qui nous semble faire problème. Les conditions de travail font système et il est possible d'établir beaucoup des éléments de ce système comme le font les ergonomes lors d'analyses de l'activité situées et minutieuses, et ce en reconnaissant malgré tout ne pas viser à l'exhaustivité ; une part de l'activité restant inconnaisable, puisqu'il est toujours impossible de mettre au jour le tout d'une activité jamais totalement ni stabilisée ni accessible dans ses processus cognitifs.

Néanmoins, en plus d'être changeant et instable car pour une part perpétuellement renouvelé, ce système reste toujours situé, local, singulier, par conséquent comment satisfaire à

¹⁵⁰⁶ Yves CHAIGNEAU, « L'amélioration des conditions de travail : le point de vue de l'ANACT », *Travail et Emploi*, 1980/7, n°5, p 59, paru initialement in *L'Entreprise*, janvier 1978, n° 13.

« l'ambition » de « la mise au point d'outils capables de saisir et d'expliquer le fonctionnement global du « système conditions de travail » »¹⁵⁰⁷ ?

Le propre des approches de recherche scientifique sur les « conditions de travail », celles qui accèdent à la visibilité institutionnelle et sont estimées assez « objectives » c'est-à-dire suffisamment dépersonnalisées pour que leurs procédures scientifiques soient jugées valides, est d'annuler la dimension du travail comme expérience singulière et située. Même lorsqu'elles recueillent des données auprès de salariés, elles visent à reconstituer plus que des régularités, ce que nous reconnaissons comme indispensable à toute démarche de connaissance, allant jusqu'à l'homogénéité. C'est pourquoi, même lorsque ces démarches embrassant un grand volume de population, jugé suffisamment important pour être représentatif, paraissent définir les conditions de travail à partir de ceux qui les vivent, le processus de connaissance se veut général, global, donc reste descendant et par là mutilant pour la connaissance réelle des conditions de travail.

Le processus de recueil de données sur les conditions de travail comme normes dans l'activité dans une perspective à la fois ascendante, descendante et interne, que nous avons tenté de construire en tant que chercheurs avec les agents ANPE, nous est apparu plus à même de saisir les conditions de travail dans leur interdépendance, comme système. Evidemment la généralisation de ce type de dispositif lourd à mettre en œuvre et à accompagner, coûteux pour les entreprises ou établissements, peut sembler un frein. De plus, le rendu qui finalement est scientifiquement classifié comme une monographie rend difficile l'acquisition d'une portée institutionnelle des données recueillies et analysées, voire rend ces éléments plus aisément écartables comme résiduels car mettant en évidence des normativités situées pour un pan bien délimité de population, en plus des normes des plus locales à celles globales du milieu considéré, s'ils s'avèrent gênants ou demandant des transformations trop complexes à mettre en œuvre.

Par conséquent, si les conditions de travail font système lorsque le sujet est considéré en activité, cela ne peut pas conduire à considérer que les conditions de travail font système pour l'ensemble des processus d'activité de différents sujets. C'est un glissement silencieux que de considérer ce système qui est valide lorsqu'il est considéré de manière ascendante, sur l'axe de la normativité, comme possiblement applicable dans un sens descendant, celui des normes.

¹⁵⁰⁷ *Ibid.*, p 60.

Ce glissement, oscillation inconsciente sur les deux sens de la notion de « condition », fige le concept dans ses ambiguïtés pour deux raisons : la première suppose la stabilité du système pour l'individu malgré les variations du réel et celles de son processus de vie individuel auxquelles il s'adapte en opérant des régulations sur des modes sans cesse renouvelés ; la seconde parce que cela suppose de l'identique entre des systèmes différents du fait que les personnes se saisissent des conditions pour en faire leurs propres configurations productives, dans lesquelles non seulement ils rejouent leur mode d'être différemment selon des moments comme nous l'avons vu pour la première raison, mais également selon une perception personnelle des situations, des moyens et ressources dont ils disposent et de leurs propres caractéristiques qui vont de l'état instantané biologique aux valeurs, autant d'éléments hétérogènes qu'ils mettent en débat dans un rapport au milieu qui leur est propre et dont les normes qui font condition de la même manière que pour autrui, ne peuvent le faire que pour partie.

La recherche d'« objectivité » sur le concept de « conditions de travail » : la grille du LEST

C'est pour tenter de dépasser cette problématique posée par les monographies ou par l'appréhension qualitative des « conditions de travail » que dans un laboratoire du CNRS, l'équipe du LEST va proposer d'« objectiver » ce qui fait les « conditions de travail » dans une démarche participative. Afin de favoriser la participation des travailleurs à l'analyse des conditions de travail, l'élaboration d'une grille va être constituée. Cette construction d'une méthode de cotation implique de trouver des critères valides, de déterminer ce qui fondamentalement fait partie ou pas de ce champ. La méthode, qui est un des derniers essais avancé pour le faire, date de 1975, elle concerne le travail ouvrier et s'attache à ce qui est visible dans le travail, ce qui se manifeste dans les gestes, les ambiances thermiques, acoustiques, excepté dans les trois derniers chapitres de l'ouvrage où sont intégrés la charge mentale, les aspects psychosociologiques et le temps de travail¹⁵⁰⁸ alors qu'« initialement », les chercheurs affirment « *s'être fixé de ne retenir que les aspects mesurables des conditions de travail* »¹⁵⁰⁹, ce qui s'est avéré excessivement réducteur. Mais nulle dimension de ce qui

¹⁵⁰⁸ Françoise GUELAUD, Marie-Noël BEAUCHESNE, Jacques GAUTRAT, Guy ROUSTANG, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, LEST-CNRS, Armand Colin, Paris, [1975] 1983, chapitres VI, VII, VIII, pp 121-182.

¹⁵⁰⁹ *Ibid.*, p 2.

serait de l'ordre de débats de normes et de valeurs n'apparaît, même dans la définition proposée de la charge mentale comme dépendant « *d'une part, des exigences de la tâche et, d'autre part, des capacités de celui qui effectue cette tâche* » en référence à l'ergonomie et en regrettant l'absence d'études permettant de « *dégager des normes directement utilisables* »¹⁵¹⁰. Le traitement des aspects psychosociologiques est similaire malgré les contenus parfois riches qui sont avancés dans l'analyse, ils sont ramenés à quelques items permettant de les mesurer, en assumant l'« *approche extrêmement sommaire* » comme un choix méthodologique¹⁵¹¹, pourtant assez figé pour la compréhension des conditions de travail.

Le mode de saisie voulu « objectif » tend à proposer une standardisation du réel par une approche catégorielle, au détriment des interactions entre les différents éléments des situations de travail¹⁵¹², à l'instar de recherches basées sur un concept issu de l'activité et revenant plaqué sur d'autres configurations d'activité pourtant nouvelles, en raison de la définition des conditions de travail proposée par le LEST qui selon J.-C. Neffa, économiste du travail :

*trouve une importante limitation dans la méthode de recueil des données proposées, parce que les auteurs désirent construire une méthode standardisable, pas trop lourde, et qui laisse très peu de place aux interprétations « subjectives » de l'enquêteur qui, d'ailleurs, devrait être formé rapidement. Cela privilégie les aspects mesurables aux dépens de ce qui supposerait une longue observation ou des méthodes d'enquête beaucoup plus raffinées*¹⁵¹³.

En effet, l'objectif de la cotation est de décrire la tâche et ses exigences pour pouvoir définir une mesure pour chacun de seize éléments recensés sur un histogramme du poste de travail¹⁵¹⁴. Ceci avec deux fins à l'esprit : permettre l'appropriation des connaissances relatives aux conditions de travail par les travailleurs, cette méthode pouvant également leur donner accès à l'analyse des conditions de travail plus aisément¹⁵¹⁵ et selon un modèle scientifique réputé, sinon neutre, extérieur aux rapports antagoniques des partenaires sociaux

¹⁵¹⁰ *Ibid.*, p 121.

¹⁵¹¹ *Ibid.*, p 159.

¹⁵¹² Antoine LAVILLE, Catherine TEIGER, « Ergonomie et économie du travail. Questions de méthodes », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, p 45.

¹⁵¹³ Julio César NEFFA, « Les conditions de travail. Méthodes d'Analyse, définition et délimitation. Quelques réflexions à partir d'une perspective latinoaméricaine », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, p 87.

¹⁵¹⁴ Françoise GUELAUD, Marie-Noël BEAUCHESNE, Jacques GAUTRAT, Guy ROUSTANG, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, LEST-CNRS, Armand Colin, Paris, [1975] 1983, p 10.

¹⁵¹⁵ Jacques CHRISTOL, « Propos d'un intervenant » [février 1978] in *ibid.*, pp XIV-XV : « la méthode mise au point par le LEST [...] n'évite pas dans des situations changeantes ou complexes le recours à des méthodes d'analyse plus fine. Mais elle a le grand mérite de permettre le développement de démarches susceptibles d'améliorer concrètement les postes de travail avec la participation du personnel concerné ». Du point de vue de l'activité, toutes les situations de travail apparaissent changeantes et complexes une fois regardées de près, d'où le point d'achoppement fondamental de la méthode, même si dans la pratique, la participation des salariés à la compréhension d'une part de leurs propres conditions de travail peut favoriser des transformations positives par les éclairages apportés et débattus en collectif d'où le crédit à donner à cette méthode malgré ses limites.

syndicaux et patronaux¹⁵¹⁶. La seconde fin poursuivie était de faire jouer le rôle de support à la réflexion aux histogrammes, introduisant « *un langage quantifié* » écrit J. Christol, ergonomiste utilisateur de la méthode¹⁵¹⁷. L'intérêt de ramener vers les modèles de sciences dites dures, purement épistémique, par le biais de la quantification est patent dans toutes les interventions ; nous n'y avons pas échappé à l'ANPE en proposant une quantification des occurrences des mots-clés avec maintes précautions afin de tenter de pondérer les problématiques exposées tout en conservant par notre glossaire les liens entre les différents éléments de ces problématiques. Néanmoins et quelles que soient les précautions prises dans cet exercice en funambule de l'analyse, produire du chiffre c'est produire une forme de vérité par l'exactitude scientifique à laquelle il devient difficile d'échapper lorsque les données des configurations de conditions de travail sont exposées¹⁵¹⁸.

De plus, alors que c'est sur la notion de « charge mentale » que les chercheurs du LEST soulignent les limites de l'approche « objective » qu'ils souhaitent proposer, nous remettons également en cause l'idée même d'une mesure qui pourrait être objective de l'ambiance physique dans laquelle est insérée l'activité d'un travailleur. Les cartographies d'ambiance sonore établies avec le sonomètre en main ne disent rien des durées réelles d'exposition au bruit et de l'impact, différencié pour chacun des opérateurs d'une ligne de production, sur la perte de cellules cillées de la cochlée qui conduit à une baisse de l'audition irrémédiable. Cela ne signifie pas qu'il faille tomber dans un relativisme vis-à-vis de conditions aux effets néfastes sur la santé des travailleurs, des lois telles que celle qui exige le port de protections auditives au-delà du seuil de 80 dBA d'exposition moyenne sur huit heures, sont indispensables à une forme de protection des travailleurs, cependant considérées uniquement sur l'axe de la norme, elles n'assurent pas la protection des salariés. De la même manière, les dosimètres que l'obligation réglementaire impose de porter aux travailleurs du nucléaire exposés aux rayonnements ionisants, s'ils permettent le respect des limites de taux d'exposition fixées - lorsqu'ils sont effectivement portés ce que les arbitrages en conditions réelles n'autorisent pas toujours¹⁵¹⁹ - ne permettent que la mesure de l'irradiation externe de

¹⁵¹⁶ *Ibid.*, p XI.

¹⁵¹⁷ *Ibid.*, p XIV.

¹⁵¹⁸ En atteste une réflexion d'un représentant du personnel de la CGT-ANPE lors du débat sur les pistes d'action à construire sur la base des données recueillies et analysées : « *Il faut aller voir les pourcentages de près car certains sont faux. Donc attention avant de le diffuser* » (ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005).

¹⁵¹⁹ Jean-Philippe DESBORDES, « Les précaires du nucléaire ont leur dose », *Santé & Travail*, juillet 2011, n° 75, pp 6-8.

manière fiable alors que la mesure interne reste plus complexe à appréhender¹⁵²⁰. Ce qui est pourtant fondamental pour les trajectoires de vie des personnes, puisque contrairement à la perte d'audition qui bien souvent ne conduit pas à l'exclusion de la situation de travail, qu'elle soit compensée par des prothèses auditives ou non, le dépassement du seuil d'exposition aux rayonnements ionisants met à la fois la vie biologique et l'emploi en jeu, avec des travailleurs du nucléaire en grande majorité employés par des entreprises de sous-traitance dévolues à cette seule tâche de maintenance des centrales qui ne peuvent leur proposer d'autre activité malgré leur obligation de reclassement.

Le fait de penser possible de mesurer des éléments « *indépendamment de l'opérateur* »¹⁵²¹ reflète une conception factorielle du travail comme la somme d'éléments possiblement algébriques, ou présentant à l'horizon une possibilité de construction d'équation factorielle, chacun faisant condition en se juxtaposant, facteurs pouvant être non seulement décomposés et objectivés mais également coupés des sujets. En effet, la volonté de mesure fait oublier qu'une condition n'existe jamais seule, elle est toujours condition de quelque chose pour quelqu'un, le rapport établi entre le sujet et le milieu donne à la condition son statut de condition et lui confère un effet par l'activité, d'où l'instabilité des conditions en lien direct avec la vie. Le découpage en différents « facteurs » fait perdre de vue que les « conditions de travail » ne sont condition que s'il est question du travail. Y a-t-il un sens à parler des conditions de travail sans parler du travail et de celui qui le réalise ? De celui qui se saisit des conditions et leur confère de manière effective le statut de condition et en transforme le donné initial ? Il y a un écart entre ce qui est demandé et fourni à la personne pour exercer son activité, et ce qu'elle fait, produit, fait vivre, transforme. Il ne faut pas substituer aux « conditions de travail » le milieu physique de travail avec des ambiances que la métrologie permettrait d'« objectiver » en mesures puis en normes indépassables.

La proposition de variables supplémentaires aux critères de la méthode du LEST montre le nécessaire élargissement de ce qui est défini dans le milieu comme faisant condition pour le travail et notamment en proposant la prise en compte de l'importance des politiques publiques

¹⁵²⁰ Sur ce point, voir l'explication du logiciel OEDIPE, pour Outil d'Evaluation de la Dose Interne Personnalisée sur le site de l'Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire (IRSN), en gardant à l'esprit que ce n'est pourtant pas le rôle de cette institution de souligner les limites de ce code de calcul appliqué au vivant humain [en ligne]. Disponible sur <<http://www.irsn.fr/FR/Larecherche/outils-scientifiques/Codes-de-calcul/Pages/OEDIPE-Outil-d-Evaluation-de-la-Dose-Interne-PErsonnalisee-3443.aspx>> (consulté le 20.07.13).

¹⁵²¹ Françoise GUELAUD, Marie-Noël BEAUCHESNE, Jacques GAUTRAT, Guy ROUSTANG, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, LEST-CNRS, Armand Colin, Paris, [1975] 1983, p 122.

ainsi que des conditions de vie¹⁵²². Cette proposition présentée par J.-C. Neffa comme nécessaire pour l'Amérique latine, l'est pour tout continent car il n'y a pas de limite dans ce qui fait condition jusque dans l'activité du travailleur.

Le collectif d'ergonomes de *Comprendre le travail pour le transformer* aborde la question des grilles et de leurs limites en récusant l'idée d'une approche purement factorielle des conditions de travail qui isolerait ce qui est à considérer en système :

Les grilles d'analyse des conditions de travail [...] fonctionnent par sommation de facteurs ayant chacun des effets identifiables. Lorsque la grille est remplie, les conditions de travail sont censées être cernées. Ce type de modèle, déterministe, est mis en échec dès lors que « l'objet » à construire appartient à des systèmes tels que l'homme ou l'entreprise. [...] les systèmes vivants ne se résument pas à la somme des éléments qui les composent. Il est donc impossible de prédire l'effet d'un facteur indépendamment des autres facteurs. De plus, ils sont spontanément actifs, capables de gérer les relations qu'ils entretiennent avec leur environnement. Or, les demandes dans le domaine du travail sont habituellement formulées dans le cadre d'un système déterministe. Par conséquent les questions doivent être reconstruites conformément aux caractéristiques des systèmes vivants¹⁵²³.

L'approche de G. Canguilhem qui fait resurgir l'axe de la normativité permet de reprendre et de repositionner aujourd'hui la question ainsi que le concept de « conditions de travail » grâce au rapport qu'il conçoit entre conditions et milieu qui rend caduque toute conception limitative quant aux dimensions du milieu à explorer. Ce rapport au vivant est à reconstruire car la notion de système suppose automaticité, régularité, conditionnement or lorsque le vivant fait système, il ne le fait pas sur un même mode pour tous les individus semblablement constitués biologiquement, de façon mécaniste et prévisible ; il est en proie aux variabilités du milieu pour une part et à ses propres débats de normes et de valeurs sur l'usage qu'il entend faire de lui-même : les caractéristiques des systèmes vivants appartiennent à la sphère ergologique et non plus uniquement épistémique, ce qui les rend inconfortables à appréhender.

Ce système déterministe s'est constitué progressivement sur la base des deux héritages conceptuels que nous avons abordés. Pour le premier, il est un des acquis de la division du travail telle qu'elle a été conceptualisée : rationnellement, étaient mises en évidence les partitions impératives que devait prendre l'activité de travail afin d'obtenir des gains

¹⁵²² Julio César NEFFA, « Les conditions de travail. Méthodes d'Analyse, définition et délimitation. Quelques réflexions à partir d'une perspective latinoaméricaine », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3, pp 96-104.

¹⁵²³ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUÉLEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, p 57.

substantiels de productivité et la richesse des nations, estimés indispensables aux progrès de la société humaine, quels que soient les dégâts sociaux à déplorer pour un prolétariat en cours de constitution. Pour le second, il est un des acquis du taylorisme qui a repris l'idée de division du travail en la radicalisant, produisant un renforcement de la conception des conditions comme addition de facteurs par une conception séquentielle du travail et la faisant devenir nécessairement organisationnelle. Nécessairement organisationnelle, signifiant à organiser par des penseurs des conditions de travail à même d'impulser, concevoir, soutenir, prévoir, c'est-à-dire pré-déterminer le déroulement des modes opératoires de chacun et le processus d'une entité productive dans son entièreté.

Malgré les remises en cause de ce modèle taylorien qui culminent avec les grèves 1969 en Italie, un an après le mai 1968 français nourri des contestations ouvrières du modèle, I. Oddone, A. Re et G. Briante soulignent que « *cette image du travailleur incapable de développer une expérience* », au sens extensif d'une expérience ouvrière qui ne se limite pas à une approche en terme de problèmes de santé et de préservation de la santé et « *va bien au-delà d'un stéréotype d'usage courant chez les partisans du taylorisme* »¹⁵²⁴. C'est une des raisons qui permettent d'affirmer que le taylorisme est une conceptualisation à longue portée. Ces chercheurs mettent en évidence la connivence du taylorisme avec une certaine image de l'ouvrier considéré comme un « *gorille apprivoisé* »¹⁵²⁵ :

*Le stéréotype de l'ouvrier qui n'est capable que d'exécuter sans penser suppose que l'on interprète l'expérience ouvrière au moyen du modèle que l'on utilise pour que l'on utilise pour l'apprentissage animal. [...] on définit essentiellement l'apprentissage en fonction de certaines conditions du milieu, comme un essai de schémas de comportement sensori-moteur abandonnés ou renforcés selon la réussite qu'ils connaissent. Il n'est jamais question de prendre conscience de la possibilité qui existe de modifier les conditions concrètes du milieu (et, dans le cas spécifique de l'ouvrier, l'organisation du travail. C'est à cause de ce stéréotype que la conscience que l'on accorde à l'ouvrier n'est pas conscience d'être présent, mais réaction simple porteuse de conditionnement*¹⁵²⁶.

Cette image s'est diffusée dans nos sociétés industrielles comme allant de soi et renforçant l'approche quasi naturelle de la division du travail entre conception et exécution. Cette image stéréotypée de l'ouvrier ou du travailleur à qui sont prescrites des tâches s'est diffusée au-delà de la catégorie des ouvriers, rendant légitime le fait de pré-penser le travail à la place d'autrui

¹⁵²⁴ Ivar ODDONE, Alessandra RE, Gianni BRIANTE, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, [1977] Editions Sociales, Paris, 1981, p 47.

¹⁵²⁵ *Ibid.*, 1981, pp 46-47. L'expression de « *gorille intelligent* » est employée par Frederick Winslow TAYLOR, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912, p 56.

¹⁵²⁶ Ivar ODDONE, Alessandra RE, Gianni BRIANTE, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, [1977] Editions Sociales, Paris, 1981, p 47.

sans que soit interrogé l'effet produit sur une personne réduite au statut d'objet. Ce pouvoir déterministe, pouvoir sur les normes et par les normes, de l'expert du travail est celui qui paraît parfois attribué par les travailleurs et leurs représentants par extension à ceux qui interviennent sur le travail, avec tous les dangers que comporte cette représentation simplifiée et neutralisée en valeurs de l'activité. Personne et quel que soit le degré de neutralité qu'il prétend conférer à son approche des situations de travail, ne peut prévoir, pré-juger, pré-déterminer les trajectoires des débats de normes de l'activité et les modes qui vont réellement être choisis pour arriver au résultat final, lui-même également pour une part non prédictible.

Quel positionnement patronal vis-à-vis de l'amélioration des « conditions de travail » ?

De cette conception simplifiée de l'activité de travail, découle également l'idée, peut-être renforcée par une idéologie d'affirmation assez unilatérale du pouvoir mais cela ne nous semble pas toujours le cas, d'une utilité limitée de la participation des travailleurs à la conception de leurs moyens de travail ou de l'organisation du travail. Encore aujourd'hui, les interventions en entreprise nous montrent que cette intégration même lorsqu'elle est acceptée, l'est parfois avec l'idée d'une voie nécessaire pour contourner d'éventuelles « résistances au changement »¹⁵²⁷, comme si cette participation revêtait toujours pour une part voire entièrement un statut instrumental.

Construites sur ces ambivalences, il ne faudrait pas pour autant scinder les visions des conditions de travail à l'œuvre dans les entreprises comme purement scientistes, ou entièrement négociatrices. Côté patronal, très tôt les contextes ont été plus complexes avec la proposition par exemple de modes de participation remettant pour partie en cause une prescription taylorienne de normes uniquement descendante - si tant est que cette prescription aie jamais été adoptée comme telle dans les entreprises françaises -.

En effet, il est intéressant de lire A. Moutet, historienne spécialiste de la période de rationalisation de l'entre-deux-guerres pour comprendre que même cette période a vu naître

¹⁵²⁷ Sur cette notion de « résistance au changement », lire Abdallah NOUROUDINE, *Techniques et cultures. Comment s'approprie-t-on des technologies transférées ?*, Octarès, Toulouse, 2001, pp 99-103 : le philosophe commence par rappeler l'emploi par Georges Friedmann de la qualification de « *répugnance au changement* » (*ibid.*, p 99) et après une analyse de ce que peut signifier ce concept dans les évolutions proposées pour les techniques de pêche aux Comores, propose de parler plus justement de « *résistance à des conditions de changements* » (*ibid.*, p 102).

une proposition timide mais réelle d'association des travailleurs à la politique d'organisation de l'entreprise avec les « *boîtes à idées ou des suggestions* »¹⁵²⁸, inspirées des Etats-Unis, comme le taylorisme et le fordisme. Apparues dans les années 1920 dans seulement six entreprises du territoire, elles visaient à capter « *la connaissance pratique du travail de l'ouvrier* » en échange d'une récompense afin d'améliorer l'organisation et donc les rendements. La collaboration entre ouvriers et maîtrise était également un but poursuivi par une « *conception patronale des rapports sociaux dans l'entreprise* »¹⁵²⁹ qui avait surtout une utilité « *psychologique* » comme « *moyen de créer des conditions favorables au rendement et à la qualité du travail* »¹⁵³⁰. Avec la proposition par les travailleurs d'innovations à même de permettre l'amélioration de la production, la normativité venait des producteurs et pouvait permettre de « *donner à l'autorité dont était investi le contremaître une forme qui tienne compte des aspirations et de la dignité des ouvriers* »¹⁵³¹. Le peu de diffusion rencontré par cette méthode d'association des travailleurs à la conception des conditions de production, et dans une certaine mesure également de travail, témoigne aussi de l'absence de nécessité de légitimation des rapports de pouvoir dans la première phase de développement du taylorisme.

Dans la lignée de cette idée d'une volonté de prescription descendante de normes de la part du patronat, et en revenant à la période d'institutionnalisation du concept dans les années 1970, il est possible aussi de se dire que cela peut être le refus de l'autorité, culminant en 1968, qui a empêché le retour à l'ordre taylorien antérieur et aux conditions de travail telles qu'elles étaient imposées dans les faits. L'ambivalence du concept de « conditions de travail » prend alors une autre tournure sous cet angle d'interrogation, et l'ambiguïté de sa définition ainsi que son caractère problématique peuvent bien également provenir du refus implicite de considérer la puissance normative et émancipatrice de l'individu en activité au profit d'une vision cantonnée à des conditions pouvant être plus ou moins pré-définies et rendant possible, ou impossible, certaines configurations de l'agir au travail¹⁵³². Cela peut correspondre avec

¹⁵²⁸ Aimée MOUTET, « Sous le gouvernement du Front Populaire : problèmes humains de la rationalisation et action ouvrière » in Yves COHEN, Rémi BAUDOUÏ (coord.), *Les chantiers de la paix sociale (1900-1940)*, ENS éditions Fontenay/Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses, 1995, p 289.

¹⁵²⁹ *Ibid.*

¹⁵³⁰ *Ibid.*, p 290.

¹⁵³¹ *Ibid.*, p 291.

¹⁵³² Il suffit de penser à des dispositifs électroniques qui font condition pour les travailleurs amenés à faire des rondes sur des installations industrielles. A la fois, ils protègent ces travailleurs isolés en cas d'éventuel malaise mais également les obligent à faire réellement plusieurs fois par poste le tour des installations en validant électroniquement leur passage, sans tenir compte de savoir-faire qui pourraient leur permettre de s'assurer du bon déroulement du processus chimique par le contrôle d'autres points de l'installation, voire de paramètres présents sur leurs écrans en cabine mais non prévus pour être utilisés comme tels. Imposant le respect de normes

cette manière d'assumer une vision scientifique des « conditions de travail » tout en la sachant tronquée mais en cherchant d'autres modes de subordination à même de permettre la poursuite du fonctionnement productif dans cette voie.

Car il ne faut pas nier une certaine ambivalence patronale qui voudrait récupérer le savoir des salariés, l'utiliser pour favoriser la productivité mais également mieux maîtriser le processus de production au travers des nouveautés organisationnelles toujours recherchées – ce qui montre que la volonté de normativité renouvelée, et d'innovation, est inhérente à toute personne au travail, jusqu'aux concepteurs de l'organisation –, nous pensons notamment aux démarches qualité qui tendent à limiter les marges de manœuvre des travailleurs dans leurs versions les plus abouties, par exemple le *Total Quality Management* issu du taylorisme. Ces démarches mettent en tension la participation et le contrôle des salariés avec la reconnaissance de leur rôle et l'autorité à laquelle ils sont soumis. Elles témoignent d'une acceptation de la labilité du milieu de travail tout en tentant de le contrôler, de retrouver ou conserver une emprise, jamais totale, ce dont chacun est conscient sinon le travail ne pourrait être produit, comme le mettait en évidence S. Weil puis les ergonomes avec l'exemple de la grève du zèle. Ces démarches fonctionnent entre la reconnaissance des renormalisations et de leur importance dans la réalisation du travail demandé qu'il soit un produit ou un service, tout en posant comme impératif leur récupération par l'organisation du travail, sorte de démiurge incontournable qui fait et refait des normes à partir de l'analyse continue du réel¹⁵³³. Sachant qu'un écart trop grand entre les prescriptions et l'activité à réaliser met en difficulté les salariés, ce type de méthodes peut également être apprécié des salariés.

F. Piotet a parlé du délaissement de l'amélioration des conditions de travail dans les années 1970 au profit des « cercles de qualité » dans les années 1980¹⁵³⁴ du fait de l'inefficacité des

de sécurité, ils imposent aussi le strict respect de la prescription tel que prévue par les supérieurs hiérarchiques qui ont conçu l'organisation de la ronde sur l'installation.

¹⁵³³ Nous pensons par exemple aux fiches d'incidents ou aux fiches d'idées produites dans la démarche de qualité totale chez Sollac Méditerranée en 2003 à Fos-sur-Mer : disposées dans chaque cabine de la ligne de production dans des petites boîtes accrochées aux murs, elles assuraient la récupération des astuces de métiers des opérateurs par les ingénieurs et des écarts par rapport au mode normal défini pour la production, afin d'ajuster les modes opératoires des équipes et les automatismes de la ligne en fonction de la pertinence qu'ils donnaient ou non à ces fiches.

¹⁵³⁴ Paul Bouffartigue et Chantal Labruyère, sociologues du LEST, exposent le fonctionnement des cercles de qualité à la Solmer, devenue Sollac Méditerranée en 1986, et leur inscription dans l'évolution d'ensemble des politiques industrielles et sociales de l'établissement (Paul BOUFFARTIGUE, Chantal LABRUYERE, « Les cercles de qualité : la portée d'une implantation réussie – La Solmer à Fos-sur-Mer – », *Travail et Emploi*, juin 1984, n° 20, pp 45-55). Si ces dispositifs participatifs peuvent apparaître dans un premier temps comme liés aux possibilités ouvertes par la loi Auroux relative au « droit d'expression » (*ibid.*, p 45), ils en soulignent les limites quant à la division du travail qui n'est pas réduite mais dans laquelle s'opère un déplacement de la coupure entre conception-exécution dans plusieurs services (*ibid.*, p 54). Leur recherche met également en évidence, la

réponses et solutions proposées par ce mouvement¹⁵³⁵. Dans le traitement patronal du travail, le passage aux démarches qualité témoigne malgré tout d'un regard sur l'activité, d'une part parce que ce regard est indispensable aux industriels pour assurer leur production qualitative et quantitative, d'autre part parce que la volonté de sortir le travail de l'invisible était présente et cet invisible était considéré comme important puisqu'il fallait le récupérer.

En 1970, l'émergence de la question de l'amélioration des conditions de travail (ACT) venait d'un problème de gestion de main-d'œuvre, il y avait alors côté patronal un mouvement réformiste et une attention sur les conditions de travail vécues par le salarié. Après quelques essais d'enrichissement des tâches, l'irruption de la crise économique, et certainement également la propension des entreprises à toujours chercher de nouvelles méthodes d'organisation, quitte à pratiquer de l'hybridation¹⁵³⁶, engendra un essoufflement rapide de ce souffle humaniste. C'est de cette dilution progressive que sort un nouveau type de corsetage normatif dans l'activité, entièrement tourné vers la productivité et venu du Japon, qui normalise des procédures jusque dans des activités de services de plus en plus impalpables et rend les collectifs de salariés, contrôleurs par eux-mêmes de l'absence de l'écart à la norme, comme nous l'avons évoqué avec les démarches qualité à l'ANPE.

En conclusion, côté patronal il y a bien une forme d'acceptation de la labilité des processus de travail, et surtout de reconnaissance de leur utilité d'un point de vue productif, qui semble venir avec les démarches qualité mais qui vise à enserrer de nouveau l'exécution du travail par deux voies : celle de la récupération du savoir du salarié, de ses astuces de métier, de ses petites et grandes connaissances utiles dans la régulation des aléas toujours inhérents à la production, ainsi que pour en assurer les volumes et niveaux de qualité prévus ; la deuxième voie est celle du contrôle normatif exercé directement dans la production et sans

polarisation de la démarche sur le point de vue productif, dans un contexte où les choix économiques faits au plus haut niveau de l'entreprise imposent la nécessité d'une « *recomposition du savoir sidérurgique* » pour gérer la phase d'automatisation de l'unité de production, et ce alors que des aciers de qualité accrue sont requis pour alimenter le marché (*ibid.*, pp 53-54) : « *cet objectif est du fait du perfectionnement de tellement de détails que seul le personnel vivant quotidiennement peut le réaliser* » (*ibid.*, p 54, citation de J. ROUME, « Acier : l'appel aux cercles de qualité », *L'Usine nouvelle*, supplément au n° 10, mars 1980).

¹⁵³⁵ Sur cette périodisation, voir l'article de Françoise PIOTET, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, 29/1, pp 19-33.

¹⁵³⁶ Robert Linhart attirait l'attention sur ce point en soulignant que « *les systèmes d'organisation du travail dans l'industrie capitaliste ne se succèdent pas purement et simplement : ils se superposent en quelque sorte, les systèmes antérieurs subsistant avec les nouveaux* » (Robert LINHART, « Le taylorisme entre les deux guerres : quelques problèmes », *Travail et Emploi*, 10/1983, n° 18, p 9). Cette référence n'apparaît pas datée malgré les profondes modifications du paysage productif des trente dernières années, c'est d'ailleurs à cause de ces hybridations de différents modèles théoriques dans les organisations réelles des entreprises ou établissements publics que nous ne parlons pas de « système » mais de « mode » d'organisation, corpus de différentes conditions proposées et adoptées en fonction de théories managériales associées aux contraintes de la production, représentations, traditions et climat social du lieu de travail.

cesse réalimenté par la première voie. C'est à ce titre qu'il peut être possible de parler de post taylorisme ou d'univers où sont encore présents des formes tayloriennes d'organisation productive¹⁵³⁷. L'idée que les personnes qui réalisent, produisent, pourraient aider à faire évoluer les conditions de réalisation de l'activité pour parvenir à une meilleure performance, est ce que proposent certaines démarches qualité en recueillant les idées ou les erreurs relevées par les salariés, dans une forme qui tend à se déprendre d'une vision purement séquentielle de l'activité mais qui reste factorielle, et apparaît totalement subvertie relativement à ce qui pourrait être au fondement de l'idée de démocratie dans l'entreprise par la prise en compte de l'axe de la normativité.

3.4.2 La veille statistique des Etats : la mise en place d'enquêtes « conditions de travail »

Le phénomène d'institutionnalisation du concept de « conditions de travail » a été rendu pérenne depuis les années 1970, par l'instauration d'un dispositif d'enquêtes statistiques national français qui propose une enquête « conditions de travail » régulière menée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social tous les sept ans depuis 1978 - les suivantes ont eu lieu en 1984, 1991, 1998, 2005, celle de 2013 s'est terminée en août -, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi de l'INSEE¹⁵³⁸.

Au niveau européen la Fondation de Dublin¹⁵³⁹ réalise une enquête sur les conditions de travail tous les quatre à cinq ans depuis 1995, qui couvre pour la cinquième « 31 pays en

¹⁵³⁷ Sur la validité et les limites de ce type d'analyse de l'organisation du travail au prisme de taylorisme dans des configurations d'activité productive aux formes nouvelles, lire Renato DI RUZZA, Colette FRANCIOSI, « La prescription du travail dans les centres d'appels téléphoniques », *Revue de l'Ires*, mars 2003, n° 43, pp 121-147.

¹⁵³⁸ Pour un historique du contexte politique et social dans lequel a été construite la première enquête « conditions de travail », voir « le tournant de 1968 » in Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, pp 6-9.

¹⁵³⁹ La Fondation de Dublin ou Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOUND) est une agence tripartite de l'Union Européenne fondée en 1975. Elle a pour but de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. Productrice de nombreuses études et recherches, elle a pour public cible les employeurs, les décideurs politiques européens, les gouvernements et les syndicats (Site EUROFOUND, « Connaître Eurofound » [en ligne]. Disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/about/index_fr.htm> (consulté le 10.02.2013)).

2005 »¹⁵⁴⁰ et à laquelle les chercheurs français des enquêtes nationales participent activement¹⁵⁴¹.

La statistique au service de la santé publique

Au travers des enquêtes « conditions de travail » successives et des enquêtes complémentaires qui sont venues enrichir les données de la statistique publique de ce domaine de recherche (SUMER¹⁵⁴², ESTEV¹⁵⁴³, REPONSE¹⁵⁴⁴, COI¹⁵⁴⁵) ont pu être mises en évidence et diffusées des analyses sur l'accroissement des pénibilités dans les dernières décennies, allant à l'encontre de l'image de conditions de travail dont la pénibilité aurait décliné du fait de la diminution des travaux réputés physiquement pénibles ou salissants¹⁵⁴⁶, ou du travail répétitif. Les conditions de travail pénibles augmentent du fait du renforcement des contraintes organisationnelles¹⁵⁴⁷ et surtout du cumul de ses contraintes malgré la tertiarisation de l'économie. C'est pourquoi l'amélioration de la santé publique est dépendante de ces enquêtes dont l'utilité épidémiologique est bien affirmée¹⁵⁴⁸, dans la lignée d'un point de vue hygiéniste.

¹⁵⁴⁰ La Fondation réalise trois grandes enquêtes statistiques par questionnaire : une sur les conditions de travail depuis 1990/1991, une deuxième sur la qualité de vie et la troisième auprès des entreprises. Pour ce qui concerne l'enquête européenne sur les conditions de travail, European Working Conditions Surveys (EWCS), en 2010 a eu lieu la cinquième édition, elle a concerné 34 pays et 43816 personnes au travail ont été interrogées, salariées et travailleurs indépendants. Pour un résumé des résultats de ces enquêtes et de leur méthodologie, voir Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, « 20 ans de conditions de Travail en Europe : premiers résultats (à partir de la 5^{ème} enquête Européenne sur les conditions de Travail », 15 novembre 2010 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/fr/1/EF1074FR.pdf>> (consulté le 15.8.13)).

¹⁵⁴¹ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, pp 14-15.

¹⁵⁴² L'enquête SUMER pour Surveillance Médicale des Risques professionnels est réalisée par les médecins du travail et requiert la connaissance de la situation de travail des salariés, testée en 1987, elle a été déployée en 1994, 2002-2003, 2010.

¹⁵⁴³ L'enquête ESTEV pour Enquête Santé, Travail et Vieillesse est réalisée par les médecins du travail lors de la visite annuelle des salariés, la première a eu lieu en 1990, elle a été renouvelée en 1995.

¹⁵⁴⁴ L'enquête REPONSE pour enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise est un questionnaire auprès des représentants des directions, aux représentants du personnel et aux salariés, la première a eu lieu en 1998-1999 puis 1992-1993 et la dernière en 2004-2005.

¹⁵⁴⁵ Le dispositif d'enquêtes COI pour Changements Organisationnels et Informatisation, est un couplage d'enquêtes statistiques en direction des employeurs et des salariés, il a connu une première édition en 1997 et une seconde en 2006.

¹⁵⁴⁶ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 3.

¹⁵⁴⁷ Thomas COUTROT, Marie-Christine FLOURY, Nicole GUIGNON, Sylvie HAMON-CHOLET, Dominique WALTISPERGER, Bernard ARNAUDO, Isabelle MAGAUD-CAMUS, Nicolas SANDRET, « L'exposition aux risques et pénibilités du travail de 1994 à 2003 » in INSEE, *Données sociales. La société française*, INSEE Références, Paris, 2006, pp 385-393.

¹⁵⁴⁸ Alain DOMONT, *De la médecine du travail à la santé au travail*, Editions de Santé, Paris, Octarès, Toulouse, 1999, pp 67-69, p 104.

Ces enquêtes permettent par exemple de développer une analyse de l'impact des conditions de travail en fonction du genre comme l'a fait F. Chappert, chargée de mission à l'ANACT, à travers les résultats de l'enquête de 2005¹⁵⁴⁹ ou comme le fait A. Valeyre, socio-économiste et chercheur au CNRS à plus grande échelle en travaillant sur l'effet des modes d'organisation au travers des enquêtes « conditions de travail » françaises et européennes¹⁵⁵⁰. Ce dernier met en accusation le modèle de la *lean production* et le caractère pathogène de ce type d'organisations aux normes étroitement définies et selon une sorte de « one best way organisationnel »¹⁵⁵¹ postulant la supériorité du modèle dit d'organisation « apprenante » définie au travers des réponses des salariés sur leur mise en situation d'apprentissage de choses nouvelles et de résolution de problèmes imprévus ainsi que celles relatives à leur latitude décisionnelle quant aux tâches qu'ils doivent réaliser, leurs méthodes, leur ordre, leur rythme, la complexité de leurs tâches, exemptes de monotonie et de répétitivité. Ces enquêtes apportent alors une vue générale des conditions de travail et de l'impact des modes d'organisation mis en place sur l'activité des salariés, très différenciés selon les pays européens et permettant d'affirmer « *des relations significatives entre formes d'organisation du travail et politiques de gestion des ressources humaines* »¹⁵⁵².

A travers ses travaux¹⁵⁵³, les organisations dites en *lean* apparaissent comme un néo-taylorisme du fait de l'activité corsetée dans un système étroitement pensé, favorisant l'émergence de risques spécifiques comme le confirment la revue de la littérature basée sur des études *in situ* réalisée par S. Bruère, ergonomiste¹⁵⁵⁴, alors que les organisations apprenantes semblent fournir suffisamment d'autonomie pour que le salarié développe ses propres stratégies et se construise dans l'activité. Effectivement la persistance de formes tayloriennes qui ressort de l'analyse des études statistiques¹⁵⁵⁵, transparaît également dans les interventions

¹⁵⁴⁹ Florence CHAPPERT (coord.), « Genre et conditions de travail », éditions de l'ANACT, études et documents, Lyon, 2009, pp 17-22.

¹⁵⁵⁰ Antoine VALEYRE, « Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2007, n° 112, pp 35-47.

¹⁵⁵¹ Antoine VALEYRE, « Nouvelles formes d'organisation du travail et modes de gestion de la main d'œuvre », *La Revue de la CFDT*, 2011, n° 103, pp 17-22.

¹⁵⁵² Edward LORENZ, Antoine VALEYRE, « Modèles européens d'organisation du travail » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 136-137.

¹⁵⁵³ Matthieu BUNEL, Jean-Louis DAYAN, Guillaume DESAGE, Corinne PERRAUDIN, Antoine VALEYRE, *Formes d'organisation du travail et relations de travail*, rapport de recherche, CEE, Noisy-le-Grand, décembre 2008, n° 53.

¹⁵⁵⁴ Sébastien BRUERE, « Travail d'organisation du lean manufacturing et santé : à la source des risques », *PISTES*, 2012, Vol 14 n° 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2556>> (consulté le 1.03.2013).

¹⁵⁵⁵ Antoine VALEYRE, « Intensification du travail industriel et rentabilité économique des secteurs » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 50-51.

ergonomiques¹⁵⁵⁶. Cependant ces analyses dénonciatrices de modèles organisationnels construits sur une perspective hétérodéterminée des conditions de travail, n'entravent pas le développement d'une conception également séquentielle des « conditions de travail », dont elles ne se réclament pas bien au contraire, et perpétuent pourtant une vision possiblement scientiste du concept. La recherche de liens de cause à effet telle qu'elles la pratiquent, fait partie des éléments troublants du concept car ils existent parfois mais changent de forme et sont instables, rétifs à leur saisie et mise en patrimoine par les protocoles de recherche scientifique qui estiment biaiser alors leurs analyses, sans pouvoir faire autrement.

En effet, les éléments qui nourrissent la charge mentale par exemple apparaissent également par les questionnaires : sur le rythme de travail et le morcellement des tâches dans des contextes où les salariés réorientent sans cesse leurs priorités ce qui suscite de multiples interruptions de leur cours d'action¹⁵⁵⁷, les contradictions des nouveaux modes de management par l'autonomie ressortent également avec « *l'autonomie sous contrôle* »¹⁵⁵⁸. Nous avons également fait ressortir ces éléments à l'ANPE par le biais du questionnaire, ce qui amène à s'interroger, en plus de leur manière d'établir des liens, sur le sens de ces enquêtes : malgré la pertinence de leurs outils, ne conduisent-elles pas à une identification accrue des conditions de travail pour lesquelles un l'outil statistique maîtrise l'émergence de données ? Sans nier la montée de ces problématiques dans un contexte de tertiarisation de l'économie, le fait est que la statistique en permettant la comparaison de données similaires tend à favoriser l'exploration de problématiques en tendance similaires, peut-être au détriment de nouveaux risques.

L'émergence de concepts nouveaux tels les risques psychosociaux (RPS) semble venu de recherches plus qualitatives et si les enquêtes statistiques tentent de réexplorer les configurations dans lesquelles ces concepts émergent, elles tendent aussi à en favoriser

¹⁵⁵⁶ Johann PETIT Bernard DUGUE, « Nouvelles organisations et vieilles recettes tayloriennes », Journées de Bordeaux 2011, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, pp 465-474.

Fabrice Bourgeois, ergonomiste consultant, parle de l'attrait des entreprises pour l'organisation *lean*, et affirme entre l'ergonomie et les principes de cette organisation, « *un désaccord profond sur ce que veut dire travailler* », cependant il note que : « *Manifestement, des directions cherchent à se distancer d'une forme d'endocritement devenue embarrassante, comme pour retrouver une pensée propre. La direction d'un équipementier automobile qui avait une dizaine d'années de pratique très orthodoxe du lean, avouait avoir perdu un peu la foi dans l'efficacité de ces standards* » (Fabrice BOURGEOIS, « Que fait l'ergonomie que le lean ne sait / ne veut pas voir ? », *@ctivités*, octobre 2012, volume 9, numéro 2, p 143 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v9n2/v9n2.pdf>> (consulté le 14.07.2013)).

¹⁵⁵⁷ Sur cette notion de cours d'action, lire Jacques THEUREAU, *Le cours d'action : méthode élémentaire*, Octarès, Toulouse, [1992] 2004.

¹⁵⁵⁸ Sylvie HAMON-CHOLET, « La charge mentale : fardeau ou aiguillon » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 94-96.

l'exploration descendante en tenant ce qui n'est pas encore mesuré ou mesurable pour résiduel¹⁵⁵⁹. Or ce qui ne peut pas encore être saisi par le protocole scientifique, et mis en normes, ne peut être traité comme quantité négligeable, d'autant qu'il ne le sera peut-être jamais.

Plusieurs modèles ont été proposés pour évaluer ce que vivent les salariés au travail dans les sociétés marchandes occidentales et l'impact possible sur leur santé. En donnant l'exemple de deux modèles de risques psychosociaux, celui de Karasek et de Siegrist¹⁵⁶⁰, un collectif de chercheurs canadiens explique l'intérêt de ces modèles d'un point de vue épidémiologique :

Le caractère délétère d'un environnement psychosocial de travail ne peut évidemment pas être identifié par des mesures physiques ou chimiques directes. Dans une perspective de santé publique, il faut plutôt avoir recours à des modèles théoriques basés sur certaines dimensions psychosociales de l'environnement de travail pour lesquelles on possède des évidences empiriques de leur pouvoir pathogène. Ces modèles, en plus de réduire la complexité de la réalité psychosociale du travail, facilitent également l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions¹⁵⁶¹.

Sur la base de données suédoises et américaines, R. A. Karasek, sociologue et psychologue, a proposé en 1979 un modèle d'analyse du stress au travail¹⁵⁶² - « *stress-management model of job strain* » - dans lequel il met en évidence l'interaction entre les demandes du milieu professionnel et la latitude décisionnelle - « *job demands and job decision latitude* » -. Il fait l'hypothèse qu'un niveau élevé de latitude décisionnelle peut compenser la tension psychique - « *mental strain* » -. En 1990, un déterminant sera ajouté celui du « *soutien social* » à ce

¹⁵⁵⁹ Ce qui rejoint le risque de « *blanchiment de l'activité* » pointé régulièrement par Yves Schwartz pour ces risques nouveaux identifiés dans les activités de services qui tendent à être listés en tant que facteurs indépendants de l'activité, c'est-à-dire en dehors des situations de travail, comme des risques professionnels définissables hors des configurations qui les accroissent ou au contraire dans lesquelles les salariés parviennent à construire des arbitrages en diminuant l'influence (sur cette notion de « *blanchiment de l'activité* », voir Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE, « Conceptions de la formation professionnelle et double anticipation », colloque de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education, Lisbonne, 2013, p 13). Cette dérive semblait moins facilement permise par la notion de « *stress* », abordée de manière plus floue pour le sens commun et dans les entreprises (sur l'expression « *risques psychosociaux* » émergeant au début des années 2000 comme « *une extension du vocable « stress »* », voir Gérard VALLERY, Sylvain LEDUC, *Les risques psychosociaux*, PUF, Paris, 2012, p 3).

¹⁵⁶⁰ Johannes Siegrist, épidémiologiste, a développé le modèle de déséquilibre effort-récompense - *Effort-Reward Imbalance model* - qui mesure par questionnaires le déséquilibre entre les efforts consentis et les récompenses pour les salariés. Ce modèle se positionne comme complémentaire à celui de Karasek ainsi qu'à celui développé en 1982 d'adéquation entre la personne et l'environnement par J. R. French, R. D. Caplan et R. V Harrison (Johannes SIEGRIST, « Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, Vol I, n° 1, pp 27-41).

¹⁵⁶¹ Michel VEZINA, Renée BOURBONNAIS, Chantal BRISSON, Louis TRUDEL, « Note de recherche : sur la présentation des problèmes de santé mentale. Définir les risques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/3, n° 163, p 33.

¹⁵⁶² Robert A. KARASEK, « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implication for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, juin 1979, vol 24, n° 2, pp 285-308.

modèle pour introduire le soutien professionnel ou émotionnel du collectif de travail, égaux ou supérieurs hiérarchiques¹⁵⁶³, comme variable complémentaire du modèle.

Les limites de ce modèle très causaliste sont évidentes : la simplification du lien de cause à effet entre conditions du milieu de travail et effets sur l'individu, interroge sur le regard porté sur les individus. Justement individus comme entités biologiques et non comme sujets pensants développant, même de manière infinitésimale, une normativité qui leur est propre. La singularité est neutralisée par le modèle, néanmoins pratique pour la production de données statistiques générales sur les conditions de travail comme celles de l'enquête SUMER qui utilise le questionnaire de Karasek. L'utilisation de ces résultats très causalistes pour la conception des politiques publiques continue de laisser en pénombre un grand nombre de données qualitatives.

Parler ainsi des « conditions de travail », apparaît comme une approche factorielle du travail qui ne dit rien de l'activité. M. Gollac et S. Volkoff, parties prenantes dans l'élaboration des grandes enquêtes statistiques sur les conditions de travail françaises, et dans une certaine mesure européennes, que ce soit dans leur élaboration, leur développement ainsi que dans l'assise scientifique que leur travail de recherche leur a conféré, soulignent l'inclusion des questionnements pertinents, des modèles conceptuels enrichissants venus d'autres champs disciplinaires dans les enquêtes, notamment de la sociologie et de l'économie¹⁵⁶⁴, qui ont également été enrichies pour suivre les évolutions des réalités professionnelles¹⁵⁶⁵. Le fait que certaines questions aient été ajoutées, intègre en effet l'évolution des situations professionnelles du paysage productif, comme pour la question du contact avec le public qui ne figurait pas au début des enquêtes « conditions de travail » et qui a montré sa pertinence¹⁵⁶⁶.

Par conséquent, la possibilité d'avoir des données générales et globales régulièrement comparées sur de longues périodes est offerte grâce aux statistiques disponibles depuis la première étude sur les conditions de travail de la DARES en 1978, ce qui apparaît primordial.

¹⁵⁶³ Robert A. KARASEK, Töres THEORELL, *Healthy Wok : Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.

¹⁵⁶⁴ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, p 11.

¹⁵⁶⁵ Jennifer BUE, Nicole GUIGNON, « Histoire d'une enquête » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 7-9.

¹⁵⁶⁶ DARES, « Au contact avec le public, des conditions de travail particulières », *Premières Synthèses*, février 2003, n° 09.3. Sur cette question des conditions de travail chez les salariés en contact avec le public dans l'enquête SUMER : DARES, « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », *Premières Synthèses*, avril 2007, n° 15.1.

J.-D. Combrexelle, Directeur Général du Travail du ministère du travail français expliquait en 2009 devant un parterre de chercheurs et partenaires sociaux impliqués dans les recherches du les conditions de travail :

Souvent en matière de conditions de travail on est dans un discours très littéraire [...] Si on se contente d'avoir ce discours très littéraire, derrière il n'y a pas véritablement d'actions. Donc il faut réussir à avoir du chiffre [...] il s'agit de trouver les bons chiffres¹⁵⁶⁷.

Le lien de causalité entre conditions physiques de travail, telles que l'exposition à des toxiques, et effets sur la santé des travailleurs est difficile à établir de manière univoque par les études épidémiologiques. Les études ergonomiques établissent des liens de causalité dans les situations de travail mais en travaillant dans un sens ascendant et ces liens sont donc peu généralisables au niveau macro. Autant de raisons de qualifier de « littéraire », des analyses ramenées à l'état de discours car ils racontent une histoire, celle des gens pris dans leurs arbitrages et leurs débats avec les normes de leur entité productive, d'autrui et d'eux-mêmes, évitant par là de faire entrer au chausse-pied l'activité humaine dans le champ épistémique qui voudrait l'enserrer dans ses mesures.

Ce que veut signifier J.-D. Combrexelle par ce type de propos hostile à tout ce qui pourrait s'éloigner de mesures présumées scientifiques, c'est le risque de relativisme qui est permanent dans le traitement des conditions de travail. Car s'il est important de croiser ces trois types de données – épidémiologiques, statistiques, ergonomiques au moins, voire sociologiques et économiques –, de l'avis de tous les conditions de travail restent difficiles à appréhender surtout dans les formes prépondérantes qu'elles prennent aujourd'hui. De notre point de vue, si la montée du secteur des services peut expliquer le caractère de plus en plus immatériel des conditions de travail et de leurs effets, les conditions de travail n'ont jamais pu se satisfaire d'une définition axée sur l'hygiène et la sécurité ou cantonnée aux risques physiques du travail à laquelle leur définition semblait vouloir les limiter dans les débuts de l'institutionnalisation du concept. Ces conditions de travail sont celles de l'activité et ont toujours été parties prenantes du psychisme des individus et de leur personne individuelle dans une normativité qui est celle du « corps-soi » et ne détache aucun aspect du vivre ; institutionnellement elles n'ont gagné ce domaine du psychisme humain que progressivement et sont alors apparues dans leur caractère très diffus. Cela apparaît avec la montée des risques psychosociaux dans notre société qui correspond à une réalité bien identifiée depuis quelques

¹⁵⁶⁷ Jean-Denis COMBREXELLE, réponses aux questions de la salle suite aux discours d'ouverture, colloque DARES « Conditions de travail et situations d'emploi », Paris, 4 mai 2009.

années tant par les scientifiques que par la puissance publique et quel que soit l'orientation politique¹⁵⁶⁸. Le coût humain de ces risques diffus et difficiles à appréhender transparaît notamment à travers la montée des déclarations faites à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT) et elles ont corrélativement un coût bien monétaire¹⁵⁶⁹. Cet abord par l'aspect économique, dans un contexte de financiarisation des rapports sociaux, est peut-être le plus à même de faire réagir la société et de l'amener à user d'alternatives telles que celle que nous proposons : l'essaimage de dispositifs de mise en débat des conditions d'activité avec ceux qui la déploient et l'ensemble de ceux qui y concourent, comme nous le verrons.

Car le signe que les politiques publiques gagneraient à faire évoluer le mode de traitement du concept de « conditions de travail » vers moins de désadhérence conceptuelle, peut être vu par les effets de la satisfaction progressive d'une revendication ancienne, celle de la réduction du temps, pourtant continue depuis le XIX^e siècle, cette « *réduction massive du temps de travail s'est accompagnée d'un accroissement du contrôle exercé par les employeurs sur les horaires et les cadences* »¹⁵⁷⁰, il suffit de penser à la période de rationalisation qui a marqué une étape supplémentaire quant aux moyens de contrôle. La nouvelle réduction du travail avec les lois Aubry¹⁵⁷¹ va dans le même sens, le bilan que permettent d'établir les enquêtes « conditions de travail » des 35 heures est très mitigé avec près d'un tiers des salariés ayant connu une dégradation de leurs conditions de travail selon les déclarations convergentes qu'ils font ainsi que leurs employeurs¹⁵⁷².

¹⁵⁶⁸ Le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a été mis en place sur la demande du ministre du Travail, Xavier Bertrand (UMP) suite au rapport de Philippe NASSE et Patrick LEGERON, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Paris, mars 2008 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000156/0000.pdf>> (consulté le 13.05.13). En 2015, la DARES réalisera une enquête statistique dédiée aux risques psychosociaux en utilisant les conclusion du rapport final du collège d'expertise remis en avril 2011 (Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, sous la direction de Michel GOLLAC, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, avril 2011 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000201/0000.pdf>> (consulté le 13.05.13)).

¹⁵⁶⁹ La question du coût des conditions de travail est une clé d'entrée privilégiée pour aborder la problématique tant au niveau des politiques publiques que dans l'interpellation des industriels depuis les années 1970, lire Jean-Claude CROS, « Le coût collectif de mauvaises conditions de travail », *Travail et Emploi*, juillet 1980, n° 5, pp 63-67.

¹⁵⁷⁰ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 45.

¹⁵⁷¹ Voir note 9.

¹⁵⁷² Thomas COUTROT, Sylvie HAMON-CHOLET, « Les 35 heures et le travail, regards croisés » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 120-121.

Sans ignorer qu'au niveau politique depuis le XIX^e siècle, ce n'est pas d'abord pour améliorer le travail mais plus dans une perspective hygiéniste ou pour multiplier les emplois dans une optique comptable de l'activité de travail que sa durée a été réduite, cette considération de la dégradation des conditions de travail constitue également un indice de l'impossibilité de se contenter d'une démarche d'analyse descendante ou en surplomb sur un mode abstrait, factoriel et séquentiel pour transformer les conditions de travail. Ces conditions sont de plus en plus difficiles à définir, à identifier, elles sont entremêlées à l'activité de travail réelle, et de moins à moins tenables à distance comme c'était le cas lorsqu'elles étaient majoritairement attachées aux normes d'un prescrit institutionnel. L'évolution du contenu du travail et de la dimension des rapports de pouvoir, du contrôle sur l'être, tout ceci apparaît dans les enquêtes « conditions de travail » et vient renforcer un mouvement dont la montée progressive a démarré depuis la période charnière identifiée dans la première moitié du XIX^e siècle. Par conséquent les conditions de travail n'ont jamais été séparables de ceux qui les vivent mais les modes de management sont également de plus en plus variés, ce qui autorise de moins en moins à pouvoir parler du travail en général¹⁵⁷³.

Or un mode d'information généraliste paraît se déployer dans une perspective de santé construite par le haut, au niveau général. Si la perspective était renversée, avec une multitude de groupes en posture de dispositifs à trois pôles qui auraient pour tâche de rendre un document sur le même thème, les informations pourraient être tout aussi généralisables, tout en apportant des éléments plus précis sur les débats et enjeux des arbitrages de l'activité.

Le sens institutionnel du concept : une conception parcellisée de l'expérience productive

Il y a bien entendu une brèche évidente dans le concept de « conditions de travail » celle qui en fait l'ambiguïté et génère des ambivalences quant à la prise en compte de l'activité, c'est que ces conditions ne peuvent être connues que par et dans leur signification concrète pour ceux qui en font des conditions.

Les conditions de travail ne sont pas des caractéristiques purement techniques. Elles font système avec les caractéristiques de l'employeur (sa taille, son activité économique...), de

¹⁵⁷³ La durée du travail est de moins en moins significative de ce que vivent les salariés aux emplois du temps extrêmement variés et morcelés selon les nécessités estimées pour la production et sa rentabilité, comme l'ont bien montré les chercheurs du LEST en mettant en garde contre les limites de l'information statistique et la manière dont elle fausse le regard sur les enjeux et arbitrages qui font sens dans la vie des salariés (Paul BOUFFARTIGUE, Jacques BOUTEILLER, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi*, octobre 2002, n° 92, pp 43-55).

*l'emploi (stable ou précaire, bien ou mal payé...) et du salarié (homme ou femme, français ou étranger, jeune ou vieux...)*¹⁵⁷⁴.

S'il y a une interdépendance de facteurs qui gêne pour identifier ce qui influe sur la situation, ce qui rend instable et logiquement dynamique la situation de travail, c'est qu'elle est formée autour d'un centre vivant et jamais totalement prévisible, l'axe des normes antécédentes n'est pas suffisant puisque la normativité est première dans la construction des conditions de travail.

C'est pourquoi, il semble nécessaire d'interroger le modèle statistique qui présente en facteurs séparés le cumul des contraintes croissant pour les salariés dans les organisations productives¹⁵⁷⁵, entre contraintes industrielles et contraintes marchandes¹⁵⁷⁶ : permet-il réellement d'appréhender ce que signifie ce cumul pour ceux qui le vivent quotidiennement et dans leurs arbitrages de tous les instants, et surtout de fournir des données pour instruire la possibilité d'une évolution plus positive des configurations d'activité pour ces populations ? Les enquêtes « conditions de travail » ne montrent ni une diminution du corsetage par les normes antécédentes ni une prise de conscience des effets potentiellement ou effectivement contre-productifs de ces formes nouvelles d'intensification du travail.

Le traitement actuel du concept de « conditions de travail » reflète une conception parcellisée de l'expérience productive comme s'il pouvait y avoir un mode de traitement opérant des partitions entre différentes conditions, sous la forme de facteurs de l'expérience dont le catalogue serait la vitrine qui permettrait un pilotage des conditions de travail au niveau institutionnel : les chercheurs élaborent des chiffres sur les conditions de travail selon des modèles statistiques afin de les fournir aux politiques pour qu'ils disposent d'éléments pour alimenter le dialogue social. Mais alimenter quoi ? La négociation ? Selon quelle idée ? L'idée que la santé publique exige que tel facteur ne soit corrigé pour ne pas générer des effets de dégradation de la santé mais peut autoriser l'abandon au développement relativement néfaste d'un autre, éventuellement moins coûteux pour l'équilibre économique ?

S. Volkoff définissait quatre fonctions aux enquêtes statistiques sur les conditions de travail, « *de renforcement, de nuance, de déplacement, d'accrochage* » : la première pour renforcer,

¹⁵⁷⁴ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 64.

¹⁵⁷⁵ Damien CARTRON, « L'intensification du travail » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 30-32.

¹⁵⁷⁶ Pour une analyse sociologique de la problématique du cumul des contraintes marchandes dans le rapport à autrui comme client en attente d'un service et des conditions élaborées par les gestionnaires du travail pour parvenir à cet idéal de service, voir le travail de thèse de Marie-Anne DUJARIER, *L'idéal au travail*, PUF, Paris, 2006.

réaffirmer à intervalles réguliers, l'importance du traitement des questions de conditions de travail ; la deuxième de « *nuance* » c'est-à-dire pour nuancer ce qui est pensé sur le travail ; la troisième « *de déplacement* » du champ de la réflexion, d'un problème qui ne se situe pas où il était pensé ; la quatrième, « *une fonction d'accrochage* » c'est-à-dire une manière d'accrocher « *les questions de conditions de travail à des enjeux de questions du travail* ». Il est donc bien affirmé que parler des conditions de travail, ce n'est pas parler du travail¹⁵⁷⁷.

Les limites se situent donc à deux niveaux : le premier est celui du morcellement de l'expérience productive instauré dans le mode de traitement actuel du concept de « conditions de travail » par les analyses institutionnelles. Il peut sembler valide à première vue car il y a bien morcellement dans l'expérience entre différentes tâches, séquences d'action avec un début et une fin, morcellement croissant depuis qu'ont été pointées les premières formes de division du travail qui se sont ensuite accrues, et même radicalisées pour caractériser la conception taylorienne, il y aurait donc une contamination du morcellement organisationnel interne au processus de l'activité, à un morcellement dans la conception de l'activité.

Le second niveau, viendrait de l'idée qu'une condition de travail est à négocier, du fait qu'elle n'en devient une que par le débat social, or cette définition minimale proposée dans l'institutionnalisation fausse le concept. Si une condition de travail n'existe pas hors de l'institutionnalisation qui en propose une définition, sont alors ignorées les négociations quotidiennes dans l'usage de soi, les arbitrages dans l'activité. Les éléments qui font condition pour le travail ne peuvent plus alors être reconnus par ceux-là même qui les vivent et leur donnent le statut de condition, même dans l'informulé du corps, ces conditions qui n'en sont pas parce qu'elles apparaissent comme des normes « naturelles » influant sur l'agir humain¹⁵⁷⁸.

Le lecteur attentif aura relevé un jeu sur cette ambiguïté des « conditions de travail » qu'il faut absolument lever pour pouvoir établir un dialogue social sur le concept : il est postulé que les conditions de travail ne peuvent acquérir le statut de concept qu'au travers du débat social. Or à l'inverse de ce qui est dit par M. Gollac et S. Volkoff, spécialistes français de la question au niveau institutionnel et dans son traitement statistique, nous ne pensons pas que les conditions de travail existent uniquement si elles sont identifiées comme telles :

¹⁵⁷⁷ Serge VOLKOFF, discours d'ouverture, colloque DARES « Conditions de travail et situations d'emploi », Paris, 4 mai 2009.

¹⁵⁷⁸ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000, p 10.

Parler des « conditions de travail » implique de détacher du travail certains de ses aspects, de convenir que, d'un certain point de vue, ils ne font pas partie du travail, qu'ils en constituent des éléments contingents. Tant qu'un aspect du travail n'en est pas détaché, il fait « évidemment » partie du travail, ce n'est pas une condition de travail. Ce n'est même pas la peine d'en parler¹⁵⁷⁹.

Des éléments contingents qui sont des conditions dans les configurations d'activité productive mais qui ne sont pas reconnues comme telles, c'est dans ce basculement conceptuel qui détache le concept de la vie par une brusque coupure que se logent la plupart des ambiguïtés des « conditions de travail ». Car nul ne fait dans le dialogue social ou dans les entités productives de différence entre les conditions de travail et les conditions de l'activité. C'est alors que les enquêtes statistiques malgré leurs avertissements méthodologiques alimentent malgré tout une vision scientiste car parcellaire et quantitative. Pourtant ceux-là même qui affirment la coupure, sorte de blessure pour les « corps-soi » en activité et la prise en compte de leur normativité dans l'expérience productive, en reconnaissent les limites et alertent sur la nécessité de prendre des précautions pour prévenir la confusion. Les éclaircissements nécessaires ne sont pourtant pas entendables et il y a au contraire un renforcement de la confusion entre le sens conféré au concept par le sens commun, qui entend les deux versants de la notion de « condition », et son sens institutionnel.

Il est juste de penser que toute connaissance étant normative, le dialogue social sur les conditions de travail n'existe que lorsqu'il s'établit sur ce qui a été reconnu comme faisant « conditions de travail » au sens institutionnel :

Les conditions de travail se manifestent à travers leurs conséquences. Mais comment les définir ? En apparence, rien de plus concret. Pourtant, c'est par une abstraction qu'on en fait des « conditions de travail ». Dire qu'une caractéristique du travail est une condition de travail résulte de processus sociaux complexes¹⁵⁸⁰.

Cependant les conditions de travail existent pour les individus en tant que « corps-soi » et indépendamment du fait qu'elles soient pensées, elles correspondent à une mise en dialectique de normes antécédentes à l'activité. Cela ne signifie pas conférer un sens extensif aux conditions de travail comme synonymes de milieu car ce qui fait conditions de travail reste ce qui est normatif par rapport à un sujet donné, nous y reviendrons. Comme le propose très justement le sociologue et économiste P. Ughetto :

Il faut ouvrir la « boîte noire » des contraintes révélées par les statistiques, leur donner chair. C'est en même temps celle de l'activité, de l'individu face à son activité et du collectif ayant à s'acquitter de la tâche. Il n'est pas possible de parler des conditions contemporaines

¹⁵⁷⁹ Ibid., p 7.

¹⁵⁸⁰ Ibid., p 7.

*du travail sans entrer dans le management de l'activité, qui rend les exigences vivables ou non, intéressantes ou insupportables*¹⁵⁸¹.

Le « management » de l'activité c'est-à-dire sa gestion, n'est pas uniquement descendant si c'est bien le point de vue de l'activité qui est choisi, ce qui reste un pas qui n'est pas clairement franchi dans la conception de P. Ughetto. Car celui qui gère en dernière instance dans l'activité, qui arbitre, décide, agit, c'est l'individu au travail, tout en s'appuyant sur les conditions que lui fournit son entité productive – prescriptions, objectifs, moyens, ressources, marges de manœuvre, etc. –. Comme les personnalistes le postulaient, nous avons déjà montré que nous ne pensons pas la liberté de manière absolue dans le contexte des contraintes de la société dans laquelle s'incarnent ces conditions, mais nous refusons de réduire l'activité à des enjeux de domination du sujet par les conditions, par ailleurs existant et émergeant avec puissance dans l'approche foucaldienne, mais dont la conception canguilhémienne nous a montré les limites.

M. Lorient, sociologue, distingue plusieurs phases qui permettent l'émergence d'un concept dans le débat social, et qui donc le font devenir du domaine des conditions de travail. Cette manière de considérer l'entrée d'une problématique dans le champ de la négociation sociale comme nouvelle alors qu'elle existe déjà pose un problème fondamental pour le quotidien des personnes qui travaillent apparaît en décalage pour les contenus conférés au concept de « conditions de travail ». Ces conditions font alors les frais de leur conception figée, et figeant en retour l'activité, en attente de la prise en charge dans l'espace social d'un problème pour le versant négatif ou d'un soutien pour celui positif, éléments concrets que les individus ne parviennent peu ou pas à nommer, pas à conceptualiser, pas à résoudre ou à voir se développer lorsqu'elles se situent sur le versant positif. C'est pourquoi ce sens donné au concept à travers la lunette unique de la négociation sociale est à remettre en cause.

M. Lorient distingue schématiquement trois étapes de « *construction des problèmes sociaux* »¹⁵⁸², sans qu'elles soient aussi linéaires dans la réalité chronologique de la société. La première étape est celle de « *la découverte par un professionnel, ou un petit groupe de professionnels d'un nouveau problème social ou médical* ». Cependant cette étape a une importance relative selon le chercheur car les premiers à « *défricher un champ inédit d'investigation sont souvent marginaux et isolés au sein de leur profession* ». De ce fait et si

¹⁵⁸¹ Pascal UGHETTO, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007, p 15.

¹⁵⁸² Marc LORIENT, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du *burn out* des infirmières », *Travail et Emploi*, avril 2003, n° 94, p 66.

« le travail d'expertise » de la découverte ne se fait pas « *Il n'est pas rare [...] que les nouvelles définitions restent au niveau de l'opinion d'un auteur et sombrent rapidement dans l'oubli* »¹⁵⁸³. Sans qu'il soit possible de savoir pour autant si cette popularisation de la découverte ne se fait pas car le problème découvert est fantaisiste ou si sa pertinence n'est pas reconnue car il ne s'est pas encore assez diffusé dans la société.

La deuxième étape est « *celle par laquelle une nouvelle norme sera popularisée et peu à peu imposée* » or elle apparaît fortement dépendante du contexte « *social et culturel [...] [et] des schèmes de pensées dominants à une époque et/ou dans un milieu social particulier. Les forces sociales à l'œuvre dans la deuxième étape sont ainsi déjà présentes dans le travail de recherche* »¹⁵⁸⁴. Cette étape est également très dépendante de l'engagement social du chercheur ou professionnel qui a fait la découverte ainsi que des enjeux de pouvoir propres aux groupes « profanes » pouvant être concernés par la découverte : en l'occurrence, collectifs de salariés et partenaires sociaux en premier lieu.

La troisième étape est celle de « *l'institutionnalisation de la nouvelle définition c'est-à-dire le moment où elle devient stable, prévisible, consensuelle, voire objectivée dans des textes à caractère officiel* »¹⁵⁸⁵. C'est celle par laquelle nous avons d'abord tenté de cerner le sens du concept de « conditions de travail » en introduction en relevant les contextes d'utilisation de son usage dans les grands textes officiels : *Traité de Versailles, Déclaration de Philadelphie, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, préambule de la Constitution française, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*.

Le problème posé par le passage du concept dans le domaine épistémique est directement issu de cette troisième étape d'institutionnalisation, il se joue donc lorsque le concept s'institutionnalise et que son usage devient général prétendant rendre ainsi possibles de nouvelles déclinaisons locales. L'institutionnalisation fige alors la configuration complexe du problème qui a donné naissance au concept, celui-ci émerge sous forme de catégories qui se désingularisent des situations locales qui leur ont donné naissance, deviennent désadhérentes puis reviennent plaquées sur les situations de travail, sans que soit de nouveau pris l'individu dans toute la complexité de son rapport au milieu qui ne peut se donner à voir que par une compréhension fine de sa mise en jeu en tant que corps-soi et en dépliant les éléments des

¹⁵⁸³ *Ibid.*, p 66.

¹⁵⁸⁴ *Ibid.*, p 66.

¹⁵⁸⁵ *Ibid.*, p 67.

débats de ses dramatiques d'usage de soi. C'est un problème auquel toute épistémologie appliquée à l'activité humaine est confrontée, sans que ce cheminement de la normativité conceptuelle soit clairement établi¹⁵⁸⁶.

Nous rejoignons, M. Loriol sur la question du compromis qui apparaît centrale dans la construction sociale de ce qui est pointé comme un problème de société, son approche constructiviste du social rencontre la nôtre. Un accord se fait car les intérêts des acteurs sociaux convergent sur une manière de définir le problème qui se pose dans le travail. Son exemple de l'émergence du *burn-out* ou syndrome d'épuisement professionnel et de l'évolution que connaît la reconnaissance de ce problème montre que le problème en lui-même n'évolue pas, le contexte quelque peu mais c'est surtout la grille de lecture du problème qui évolue, les catégories qui sont convoquées pour en rendre compte¹⁵⁸⁷.

C'est là que nous rencontrons le second problème proprement relatif au sens institutionnel du concept de « conditions de travail » dans le contexte du débat social hexagonal alimenté par des statistiques unanimement reconnues comme fiables, intéressantes, porteuses et qui sont extrêmement importantes également pour soutenir, renforcer, argumenter, conférer une portée accrue à des données issues de recherches qualitatives.

En effet, l'institutionnalisation de notre concept en France a été l'objet d'un relatif désintérêt dès la fin de la décennie 1970. Déjà touchés par la crise économique au milieu de la décennie, les industriels ont revu leurs priorités et se sont tournés vers d'autres mouvements organisationnels, certainement plus en phase avec une conception descendante de ce que devaient être les rapports de pouvoir dans l'entreprise et les modes de conception des normes relatives au travail. Les décideurs publics avaient impulsé la production de statistiques sur ce qui était « *une question sociale* » après 1968, avec l'idée d'un dispositif « *pensé au départ dans une optique « évaluative » pour éclairer et cibler des décisions* »¹⁵⁸⁸. Le manque de soutien de hauts responsables a amené une réorientation du projet

¹⁵⁸⁶ Pascal Béguin et Marianne Cerf soulignent justement pour le champ de l'ergonomie de conception que les travaux de recherches y « *suscitent un retour sur les concepts les mieux établis de la discipline. La participation concrète des ergonomes dans les processus de conception ne consiste pas simplement à appliquer des principes ou des concepts, ni à s'inscrire dans les démarches de conception. Elle contribue au travail scientifique qui engendre ces concepts, les remet en question, les confronte à la réalité, les soumet aux leçons de l'expérience* » (Pascal BEGUIN, Marianne CERF, « Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail », *@ctivités*, avril 2004, volume 1, numéro 1, p 68 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v1n1/vol1num1.book.pdf>> (consulté le 4.10.11)).

¹⁵⁸⁷ Marc LORIOL, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du *burn out* des infirmières », *Travail et Emploi*, avril 2003, n° 94, pp 71-72.

¹⁵⁸⁸ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, p 8.

*en vue de produire des informations générales et d'attirer l'attention sur le domaine étudié, ce qui faisait clairement partie des missions de la statistique publique. Plutôt que de répondre à une question politique précise, les statisticiens et les chercheurs avec qui ils travaillaient en sont venus à élaborer une problématique spécifique, susceptible pourtant d'intéresser les acteurs sociaux*¹⁵⁸⁹.

Par conséquent, les sens multiples qui traversaient le concept de « conditions de travail » au travers des grands textes officiels évoqués en introduction, d'une tradition sociale qui au XIX^e siècle lui avait donné un sens politique et des différents courants ou disciplines prétendant à l'analyse de ces conditions, semblent s'être retrouvés quelque peu en neutralisés au moment d'apporter leur voix dans le débat social, au profit d'une institutionnalisation favorisant le versant abstrait du concept, et ce malgré l'influence des alliés des statisticiens qu'étaient les ergonomes wisnériens qui ont influé sur la forme des questions pour ne pas tenter de les rendre faussement « objectives »¹⁵⁹⁰. Le modèle scientifique était à privilégier sur les deux axes de la neutralisation des variabilités et de l'effort pour construire les conditions en « objets » propres à l'étude, chiffrables, afin de favoriser la pérennité de leur usage comme concept. Et ce alors qu'il tendait déjà à rester à un niveau très général dans le débat social construit sur le compromis fordiste et dans la continuité des analyses marxistes qui ne favorisaient pas l'extirpation de la négociation sociale du champ du travail abstrait¹⁵⁹¹.

Les limites du découpage statistique

Nulles querelles disciplinaires ne sont à lever, contre lesquelles Y. Chaigneau mettait déjà en garde en 1978 en récusant toute élaboration d'« *instruments univoques* » ou la prétention de telle ou telle approche à être exclusive¹⁵⁹². D'autant plus que toute unilatéralité dans l'appréhension du concept de « conditions de travail » lui nuirait, au détriment de son caractère porteur malgré ses ambiguïtés, et d'ailleurs certainement également grâce à elles. Surtout lorsque les tenants institutionnels du concept depuis les années 1970 ont permis par leur travail patient et déterminé et indépendamment des alternances politiques, que le concept

¹⁵⁸⁹ *Ibid.*

¹⁵⁹⁰ *Ibid.*, pp 8-9.

¹⁵⁹¹ Bruno TRENTIN, *La Cité du travail. Le fordisme ou la gauche*, [1997] Fayard, Paris, 2012, pp 221-229.

¹⁵⁹² Yves CHAIGNEAU, « L'amélioration des conditions de travail : le point de vue de l'ANACT », *Travail et Emploi*, 1980/7, n°5, p 61, paru initialement in *L'Entreprise*, janvier 1978, n° 13.

de « conditions de travail » reste un point cardinal du débat social français et ne sombre pas dans l'oubli malgré le désintérêt politique dont il était victime¹⁵⁹³.

Cependant depuis 40 ans, les chercheurs de tous horizons s'attachent à définir, construire, affiner leurs approches en reconnaissant leur caractère partiel ainsi que la nécessaire complémentarité entre différents champs disciplinaires et leurs méthodologies variées pour saisir et définir les conditions de travail. Ce faisant l'ambiguïté du concept de « conditions de travail » est entretenue et se perpétue dans l'ensemble de la société au niveau politique, patronal, syndical mais aussi chez les salariés et non salariés, avec une appréhension majoritairement comptable de ce que sont les conditions de travail. Cette appréhension du concept est entretenue grâce à nos grandes enquêtes statistiques nationales qui, malgré toutes les précautions prises de manière oratoire dans leur présentation mais surtout dans la construction de la formulation des questions, favorisent un débat public axé sur le « *fétichisme des nombres* »¹⁵⁹⁴ dont le modèle se diffuse à l'échelle européenne, toujours en partie grâce à nos mêmes chercheurs qui ont favorisé l'établissement d'un modèle statistique français sur les conditions de travail.

L'enquête européenne de 2005 est présentée comme unique en son genre et offrant aux décideurs européens « *une source unique de données harmonisées en matières d'indicateurs relatifs à la qualité du travail et de l'emploi* »¹⁵⁹⁵. Sa coordinatrice, A. Parent-Thirion en tire cinq enseignements majeurs, le premier nous interpelle : « *les conditions de travail varient considérablement. Que ce soit d'un état membre à l'autre, entre les « anciens » et les « nouveaux » membres, d'un secteur à l'autre, entre les femmes et les hommes et entre les différents groupes d'âge* ». Pourtant les données issues de l'enquête prétendent à une harmonisation qui paraît en contradiction avec cette affirmation de variabilité. Quant aux transformations permises sur la base des données issues de ces enquêtes, elles apparaissent difficiles à construire mais également à évaluer dans cette position désadhérente des situations de travail. Interrogée sur les « *actions concrètes* » sur lesquelles ont pu déboucher ces enquêtes européennes « *à l'échelle des états, des organismes ou des entreprises* », l'auteur répond par une sorte de constat d'impuissance et en appelle aux partenaires sociaux

¹⁵⁹³ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, pp 7-9.

¹⁵⁹⁴ Serge VOLKOFF, discours d'ouverture, colloque DARES « Conditions de travail et situations d'emploi », Paris, 4 mai 2009.

¹⁵⁹⁵ Agnès PARENT-THIRION, coordinatrice de l'équipe Conditions de travail à la Fondation de Dublin, *Travail & Changement*, mai/juin 2007, numéro spécial, p 4.

considérés comme ceux qui doivent se saisir de ces enquêtes : « *c'est ce que l'on espère, mais les résultats concrets sont difficiles à mesurer et sont davantage le fait des acteurs sociaux* »¹⁵⁹⁶.

Quoi qu'il en soit, l'utilisation de ces données européennes peut donner lieu à de drôles d'exercices. Cela a été le cas lors du colloque de la DARES déjà cité. En quatorze diapositives Powerpoint, trois économistes ont parlé de l'innovation « *comme un moteur fondamental de la croissance dans une économie à la fois globalisée et fondée sur la connaissance* » mettant en lien cette affirmation avec l'argument que « *l'activité innovatrice des organisations* » ne peut pas être considérée comme le seul fait des services de Recherche et Développement (R&D)¹⁵⁹⁷. Ce premier argument est apparu très juste tel une pierre dans le jardin de ceux qui simplifient l'activité de travail et ne favorisent pas l'émergence de la normativité et surtout des innovations issues des renormalisations des salariés. Une fois reconnue cette capacité d'innovation des salariés, les points communs dans le corpus conceptuel de la démarche de recherche pouvaient être plus facilement trouvés avec celle de l'ergologie. Mais la reconnaissance de l'innovation comme possible n'est pas sa reconnaissance comme permanente et toujours susceptible de surgir dans tout type de configuration d'activité. La volonté de mesurer l'innovation des salariés à travers les statistiques a généré une dérive : avec douze des questions des enquêtes « conditions de travail » européennes de 1995, 2000 et 2005, ont été établies les variables à même de définir « *la mesure de la complexité du travail* ». Les salariés ayant majoritairement répondu par une baisse des indicateurs sur l'ensemble de la période, sans prendre en compte une éventuelle intensification du travail par les nouvelles méthodes organisationnelles et sa possible gestion par ces mêmes salariés, était affirmé une « *diminution de la complexité du travail [...] dans l'Europe des 15* » alors que « *l'évolution des structures par âge, par profession, par secteur et la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) auraient dû favoriser son augmentation sur la période observée* »¹⁵⁹⁸. La méthodologie semble complètement biaisée ici et ce même si N. Greenan affirmait que « *l'opposé de la complexité du travail ce n'est pas la simplicité, il n'y a pas de travail simple* », son idée était de postuler

¹⁵⁹⁶ *Ibid.*, p 5.

¹⁵⁹⁷ Nathalie GREENAN, Ekaterina KALUGINA, Emmanuelle WALKOWIAK, « La complexité du travail en Europe : une évolution paradoxale », colloque DARES « Conditions de travail et situations d'emploi », Paris, 4 mai 2009. Cette présentation orale a été suivie d'une publication l'année suivante par les mêmes chercheuses : Nathalie GREENAN, Ekaterina KALUGINA, Emmanuelle WALKOWIAK, « Trends in Quality of Work in EU-15 : Evidence from European Working Conditions Survey (1995-2005) », document de travail, CEE, Noisy-le-Grand, novembre 2010, n° 133.

¹⁵⁹⁸ *Ibid.*

la nécessité de changer les organisations de travail peu favorables au développement de la complexité pour les salariés. Il reste que même avec ses précautions supplémentaires, ressort une conception des « conditions de travail » totalement indépendante des sujets pour lesquelles elles vont être condition et surtout du travail comme résultante de la pauvreté ou du corsetage de ses conditions. Or il n'est pas possible de dire qu'un salarié qui bénéficie de moins de marges de manœuvre crée moins de valeur ajoutée pour son entreprise, et donc dans son pays - puisqu'il s'agissait d'une comparaison par pays -, et ce même si les recherches ont établi que l'accroissement des marges de manœuvre favorisait l'innovation dans l'activité et donc potentiellement la production de richesses supplémentaires. Cette vision déterministe des conditions et comptable du travail humain - même si elle se veut certainement favorable au desserrement de l'étau de conditions ayant tendance à être excessivement hétérodéterminées - simplifie l'activité, ses contradictions, ses potentialités même dans les univers à première vue les plus appauvris ou déqualifiés.

Nous n'hésitons pas à dire à l'instar de S. Volkoff que « *l'abus de statistiques nuit à la santé au travail* »¹⁵⁹⁹ par un usage parfois dévoyé dans les politiques des entreprises qui construisent des questionnaires sans objectif mais également par un usage des résultats des questionnaires véhiculant aisément une vision simplifiée de l'activité avec des corrélations abstraitement et globalement établies, ce qui reste un problème majeur de la discipline.

C'est pourquoi tout en affirmant l'idée qu'il ne faut pas désertier « *le territoire des quantités* » ce que développent I. Bruno et E. Didier, nous restons nettement plus réservés sur leur incitation au « *statactivisme* » c'est-à-dire à « *l'activisme par les statistiques* », cette orientation militante qui incite notamment en conclusion de leur ouvrage au décompte pour dénoncer les injustices du travail qui conduisent jusqu'aux suicides, ne favorise toujours pas l'émergence et la mise en visibilité des configurations d'activité polarisées en valeurs qui conduisent à ces suicides, puisque c'est l'exemple extrême choisi¹⁶⁰⁰. C'est pourquoi, même si nous comprenons que le militantisme indigné de ces chercheurs tend à faire usage des méthodologies usuelles dans leur champ disciplinaire, nous en arrivons à une question franche : est-il impossible d'imaginer un autre modèle que celui d'un sens descendant dans l'usage de cette puissance qu'est la statistique ? Puissance dans ces résultats qui présentés aux politiques et au public ont valeur d'expertise, puissance d'un modèle scientifique qui s'est

¹⁵⁹⁹ Serge VOLKOFF, « L'abus de statistiques nuit à la santé au travail », *Santé & Travail*, juillet 2012, n° 79, pp 26-27.

¹⁶⁰⁰ Isabelle BRUNO, Emmanuel DIDIER, *Benchmarking. L'Etat sous pression statistique*, ZONES / La Découverte, Paris, 2013, p 210.

construit en tentant d'éviter « « l'écueil » de la subjectivité »¹⁶⁰¹ et dont il doit être possible de réintégrer les exigences sans lui faire perdre immédiatement son prestige d'expertise et surtout son caractère scientifique qui exige des assouplissements supplémentaires. L'argument maintes fois répétés du coût¹⁶⁰², souvent supérieur dans les enquêtes qualitatives, est-il un tel frein à la pensée de toute nouvelle forme de méthodologie pour la statistique ?

Nous avons vu la puissance de cette méthodologie dans le travail sur le questionnaire réalisé avec un cabinet d'études économiques et sociales à l'ANPE. Le couplage des données statistiques dites « données froides » et des données issues de l'activité et recueillies par les agents, dites « données chaudes », a bien montré sa pertinence dans ce contexte mais il nous a conduit à nous interroger sur la possible introduction au travers d'élaborations situées des questionnaires, de nouveaux tris croisés dont la pertinence nous a souvent surpris en venant étayer un peu plus les données chaudes, de nouvelles formes de questions dont nous n'avons pas idée étant étrangers aux possibilités de la discipline, d'éléments favorisant l'accès à l'hétérogénéité des configurations d'activité et aux manières toujours en partie singulières dont les conditions de travail font système, et ce en ne récusant pas la validité et la nécessité d'en identifier des invariants¹⁶⁰³.

Pour conclure, il faut mettre en garde contre deux idées qui de notre point de vue restent usuelles dans ce domaine de recherche : d'abord celle qu'une complémentarité disciplinaire, éventuellement par des approches pluridisciplinaires - ou interdisciplinaires voire transdisciplinaires¹⁶⁰⁴ -, qui pourrait permettre l'appréhension scientifique des conditions de travail. Ce type de croyance reste pour nous scientifique, faussé par la stabilité qu'il suppose quant aux conditions de travail et par le possible modèle unique qu'il confère pour l'élaboration des dispositifs de connaissance sur les conditions de travail.

La seconde idée qui nous paraît à repousser est celle qu'il faut essayer de continuer les recherches dans ce domaine sur les mêmes modes de traitement disciplinaires en attendant

¹⁶⁰¹ Jennifer BUE, Nicole GUIGNON, « Histoire d'une enquête » in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, pp 5-6.

¹⁶⁰² Voir par exemple in Jennifer BUE, Thomas COUTROT, Isabelle PUECH (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004, p 5, p 22 ; Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127, p 8, p 11.

¹⁶⁰³ Sur les invariants engendrés par les normes spatiales de ALE 2000 à l'ANPE, voir Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PRÉVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 25.

¹⁶⁰⁴ Sur la distinction entre les trois approches et leurs conséquences, voir Jean FOUCART, « Travail social et construction scientifique », *Pensée plurielle*, 2008/3, n° 19, pp 95-103.

d'en trouver de nouveaux, ou en tentant d'en définir progressivement de nouveaux, car elles sont un acquis institutionnel qui pourrait s'étioler voire disparaître si une remise en cause du traitement actuel du concept advenait.

Sans prétendre à aucune approche dépréciatrice pour les disciplines existantes, pour chacune d'entre elles ce que la démarche ergologique vise à faire émerger, c'est l'instigation d'une forme séditeuse de production de connaissances, par la prise en compte de l'ensemble des implications du point de vue de l'activité car continuer à produire des indicateurs dont sont affirmées les limites par ceux qui les construisent mais utilisés au plus haut niveau de l'Etat, en traitant l'activité singulière qui les dépasse comme résiduelle, rend possible de continuer la promotion d'une rationalité unique¹⁶⁰⁵. Or dans un contexte politico-social où l'Etat reste encore sur un certain modèle de l'Etat-providence, garant du compromis fordiste sur lequel s'est institué le concept de « conditions de travail », même s'il tend de plus en plus à le déliter dans sa prise du tournant néolibéral depuis le début des années 1980¹⁶⁰⁶, l'utilisation répétée de données désadhérentes sur un concept qui vise à garantir une forme d'équilibre entre les gestionnaires concepteurs du travail et ceux qui leur sont subordonnés, ne permet pas de faire évoluer le traitement non seulement du concept mais surtout des pathologies de la subordination ou des potentialités créatives et productives qui lui sont liées.

¹⁶⁰⁵ Sur cette tendance à voir s'imposer comme naturelle une rationalité unique dans la gouvernance publique et sur les conséquences « *de l'application du raisonnement gestionnaire [...] [sur] la nature de l'exercice politique* », voir Albert OGIEN, *L'Esprit gestionnaire. Une analyse de l'air du temps*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1995, pp 194-196.

¹⁶⁰⁶ Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, [1999] 2012.

3.5 L'ergologie : une épistémologie vivante

Nous aurions pu proposer de définir l'ergologie comme une épistémologie ancrée dans la vie, ou même de la vie, car il s'agit de proposer une vision renouvelée de la mise en science de l'activité humaine qui semble avoir déjà interrogé un certain nombre de chercheurs, jusqu'à G.-G. Granger qui a parlé d'« *ergologie transcendante* »¹⁶⁰⁷. Pour notre concept de « conditions de travail », nous avons montré ses ambiguïtés et son caractère figeant, scientifique qui tend à rendre possible la saisie épistémique d'une configuration d'activité vivante, problématique qui semble continue dans les rapports entre le concept et la vie.

Cependant, arrivés à ce dernier chapitre de notre recherche, sans proposition de traitement autre de notre concept de « conditions de travail », la mutilation des configurations d'activité et des renormalisations singulières auxquelles elles sont en permanence soumises, peut se poursuivre sur le même mode. Le dialogue social semble faussé par ce présupposé d'une possible vision « objective », voire vraie, des conditions de travail dans l'activité réelle. Il s'agit maintenant de proposer une vision ergologique pour le concept de « conditions de travail » et une modélisation à même d'en favoriser l'usage, sans nier le caractère toujours conflictuel de situations de travail dans lesquelles les individus sont pris et participent à la dialectique permanente du normatif et du normé.

3.5.1 Quelles pesanteurs dans le rappel des conditions ?

Ce sont ces différentes facettes de la notion de « condition » telle qu'elle est employée dans le langage courant que cette section vise à explorer : la condition humaine¹⁶⁰⁸, être

¹⁶⁰⁷ Sur ces différents usages du concept d'« ergologie », ils sont très bien retracés par Liliana CUNHA, *Mobilidades, território e serviço público : debates sobre o interesse colectivo à margem do paradigma de uma sociedade móvel*, thèse pour le doctorat de psychologie, Université de Porto, Porto, 2011, pp 70-77.

¹⁶⁰⁸ Titre de l'ouvrage de Hannah Arendt, *The human condition* paru en 1958, dont nous allons parler mais avant cela de celui de André Malraux, écrit en français, où dans une conversation emblématique entre les personnages

attaché à sa condition, se rappeler de sa condition, sortir de sa condition, la condition ouvrière, la condition féminine. Tous ces termes ne peuvent pas être évacués comme des éléments de sens commun. Ils font aussi partie des aspects d'une définition placée sous les influences du déterminisme et du conditionnement, du pouvoir et de la hiérarchie sociale, du rappel d'un état de nature, de la pesanteur d'un réel auquel il peut sembler difficile d'échapper.

H. Arendt, *The human condition* : une vision figeante qui pointe le risque de perte d'identité

Lorsque les conditions de travail sont évoquées, les termes de « condition » et de « travail » rendent impossible l'absence de détour par l'ouvrage de H. Arendt (1906-1975), *The human condition* traduit par la *Condition de l'homme moderne*¹⁶⁰⁹. Cette restriction à la modernité de la traduction française est en lien avec la conception du travail développée dans l'ouvrage, non celle du travail au sens anthropologique d'une activité humaine toujours mise en œuvre et transformée, améliorée, outillée par des sujets depuis les premiers bifaces de l'*Homo erectus*¹⁶¹⁰, mais celle d'un homme qui a inversé la hiérarchie des valeurs venue de l'Antiquité mettant en avant les activités qu'elle désigne sous le terme de « *vita activa* » au lieu de celles de la « *vita contemplativa* »¹⁶¹¹.

Pour H. Arendt, le divorce de la « *vérité scientifique* » et de la « *vérité philosophique* » s'est produit lors de cette inversion des rangs de l'activité humaine¹⁶¹² qui est venu de la volonté de l'homme de sortir de « *l'observation passive ou la pure contemplation* » pour « *acquérir la connaissance et approcher de la vérité [...]* Afin d'être certain, il fallait s'assurer ; afin de

Ferral et Gisors, Gisors répond « *Il est très rare qu'un homme puisse, comment dire ? Accepter sa condition d'homme... Il pensa à l'une des idées de Kyo : tout ce pour quoi les hommes acceptent de se faire tuer, au-delà de l'intérêt, tend plus ou moins confusément à justifier cette condition en la fondant en dignité* » (André MALRAUX, *La condition humaine*, [1933] Folio, Paris, 1984, p 228).

¹⁶⁰⁹ Hannah ARENDT, *Condition de l'homme moderne*, [1958] Calmann-Lévy, Pocket, Paris, 2003.

¹⁶¹⁰ La méthode de Levallois mise en évidence par les archéologues à la fin du XIX^e siècle a fait émerger des normes communes pour la taille de ses bifaces. D'un point de vue ergologique, la mise en patrimoine collectif de la technique de taille employée, constitue une des premières traces de l'activité humaine de travail déployée entre les conditions du milieu, de la matière et les ressources des individus, et aboutissant à une innovation partagée. Eric Boëda, archéologue, a montré les différentes méthodes employées et leurs critères techniques communs affirmant le Levallois comme un concept à considérer dans une « *vision dynamique des processus opératoires* », ce qui explique l'écho de ses travaux dans notre équipe de recherche (Eric BOEDA, *Le concept Levallois : variabilité des méthodes*, CNRS éditions, Paris, 1994).

¹⁶¹¹ Hannah ARENDT, *Condition de l'homme moderne*, [1958] Calmann-Lévy, Pocket, Paris, 2003, p 362.

¹⁶¹² *Ibid.*, p 364.

connaître, il fallait agir »¹⁶¹³. Cette innovation dans laquelle nous voyons une normativité toujours développée par le sujet pour vivre en santé, se développer, se construire et s'approprier son milieu de vie, H. Arendt la dénonce comme l'impossibilité pour l'homme d'« *apaiser sa soif de connaître qu'après avoir mis sa confiance dans l'ingéniosité de ses mains* »¹⁶¹⁴, dans une optique de prime abord symétriquement opposée à la nôtre.

Cette volonté d'agir est celle qui pour la philosophe nous rattache à la pesanteur de la condition humaine de cette « *vita activa* » dans laquelle elle englobe « *trois activités humaines fondamentales : le travail, l'œuvre, l'action* »¹⁶¹⁵. A chacune, elle fait correspondre des conditions qui sont

*intimement liées à la condition la plus générale de l'existence humaine : la vie et la mort, la natalité et la mortalité. Le travail n'assure pas seulement la survie de l'individu mais aussi celle de l'espèce. L'œuvre et ses produits – le décor humain – confèrent une certaine permanence, une durée à la futilité de la vie mortelle et au caractère fugace du temps humain. L'action, dans la mesure où elle se consacre à fonder et maintenir des organismes politiques, crée la condition du souvenir, c'est-à-dire de l'Histoire*¹⁶¹⁶.

C'est pourquoi la condition humaine est productrice d'« *êtres conditionnés* » pour H. Arendt car « *les hommes créent constamment des conditions fabriquées qui leur sont propres et qui, malgré leur origine humaine et leur variabilité, ont la même force de conditionnement que les objets naturels* »¹⁶¹⁷. Cet usage de la notion de « condition » qui la fige de manière absolue, paraît représentatif d'un cas extrême de traitement de la notion qui nous interpelle pour cela. Les sphères de la « *vita activa* » et celle de la « *vita contemplativa* » étant bien étanchéisées, rien ne peut faire resurgir dans l'innovation quoi que ce soit de l'ordre d'une axiologie singulière élaborée dans le processus de l'agir ou quelque dimension transcendante de l'humanité comme S. Weil ou le personnalisme chrétien pouvaient les définir – d'autant que toute référence à ce qui pourrait être de l'ordre d'une explication par le divin est récusée dès le premier chapitre –. Toutes les conditions appartiennent au « *monde humain* »¹⁶¹⁸ dans un processus de production et reproduction des conditions de l'agir humain qui fonctionne en circuit fermé. Cette théorisation de l'activité sous l'emprise de conditions qui s'imposent de manière univoque dans l'agir est celle d'« *une ontologie abusive du travail* »¹⁶¹⁹ car il n'y a

¹⁶¹³ *Ibid.*, p 363.

¹⁶¹⁴ *Ibid.*

¹⁶¹⁵ *Ibid.*, p 41.

¹⁶¹⁶ *Ibid.*, p 43.

¹⁶¹⁷ *Ibid.*, p 44.

¹⁶¹⁸ *Ibid.*, p 143.

¹⁶¹⁹ Stéphane HABER, « Que faut-il reprocher aux manuscrits de 1844 ? », *Actuel Marx*, 2006/1, n° 39, p 62. Cette critique qu'il étend également à Jürgen Habermas et positionne du côté de l'agir du sujet est à mettre en parallèle avec celle que Isabelle Ferreras, sociologue et politologue, fait de ces deux auteurs dans sa thèse en se positionnant du côté de l'activité et en analysant leur « *réduction instrumentalisante du travail* » (Isabelle

pas de conditions normatives extérieures à l'activité, ou transformées par l'activité, dont l'homme se saisisse dans une configuration qui lui soit propre puisqu'elles sont produites par l'homme et réalimentent son agir en le conditionnant. H. Arendt fige son épistémologie du travail dans une dénonciation absolutiste qui ne donne aucun accès à son contenu ou à ce qu'il se passe dans le processus de ce travail moderne car pour elle il ne s'y passe rien sinon une fuite permanente du temps, il est entièrement soumis au « *travail-peine* »¹⁶²⁰.

La première des trois activités définies par H. Arendt, « *le travail* », aurait pu donner corps au concept de « conditions de travail » et éventuellement apparaître comme une dénonciation des conditions de l'activité productive. Cependant cette désignation de l'homme comme « *animal laborans* » permet seulement de pointer le risque de perte d'identité¹⁶²¹. Elle reste mue par sa réduction du travail à « *un processus vital* »¹⁶²² et donc sous l'emprise d'une conception unilatérale de la production comme dévoration¹⁶²³ lorsqu'elle écrit :

*L'uniformité qui règne dans une société basée sur le travail et la consommation, et qui s'exprime dans le conformisme, est intimement liée à l'expérience somatique du travail en commun, où le rythme biologique du travail unit un groupe de travailleurs au point que chacun d'eux a le sentiment de ne plus être un individu, mais véritablement de faire corps avec les autres*¹⁶²⁴.

Cette « *réduction à l'unité* » est partiellement vraie, c'est celle de la subordination à l'organisation productive mais elle n'est pas celle de l'être qui produit. La dénonciation de cette réduction comme « *foncièrement antipolitique* »¹⁶²⁵ est juste mais H. Arendt ne parvient pas à voir le travail dans le débat interne qu'il produit à des degrés divers en chacun lors de sa mise en œuvre, elle le traite en « *objet* », mineur, « *répétitif* », « *circonscrit* »¹⁶²⁶. En un sens, il reste néanmoins possible de voir une justesse dans ce développement de la notion de perte de liberté dans le monde moderne, industrialisé, qui aurait peut-être à s'affranchir quelque peu

FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2007, pp 48-56).

¹⁶²⁰ François VATIN, Sophie BERNARD (coord.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, p 17.

¹⁶²¹ Hannah ARENDT, *Condition de l'homme moderne*, [1958] Calmann-Lévy, Pocket, Paris, 2003, p 276.

¹⁶²² *Ibid.*, p 145.

¹⁶²³ D'où sa critique de Karl Marx qui dénonce l'exploitation de l'homme mais ne perçoit pas les limites de la productivité du capitalisme et des « *processus dévorants de la vie* » alors que c'est « *la marque de tout travail de ne rien laisser derrière soi, de voir le résultat de l'effort aussitôt consommé que l'effort est dépensé. Et pourtant, cet effort, en dépit de sa futilité, naît d'une grande nécessité, il est motivé par une impulsion plus puissante que tout, car la vie elle-même en dépend* » (*ibid.*, p 156 et pp 131-132).

¹⁶²⁴ *Ibid.*, p 276.

¹⁶²⁵ *Ibid.*

¹⁶²⁶ Yves SCHWARTZ, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, p 136.

du progrès pour retrouver la dimension contemplative de la vie qui est aussi théorisée par A. Gorz (1923-2007) sous la forme de l'hétéronomie comme nous le verrons.

L'assignation des places : focus sur la condition sociale

L'analyse d'un fait divers par L. Le Guillant¹⁶²⁷ (1900-1968), médecin psychiatre, fournit un exemple de ce que la littérature avait déjà postulé quant à l'identité et l'expression d'un sujet, réduite du fait de sa condition sociale comme si elle enveloppait son être dans son entièreté, lui assignant une place et un statut déterminé duquel il serait illusoire qu'il veuille sortir ; comme si la condition sociale dont le sujet est issu déterminait par avance sa place dans la hiérarchie de la société¹⁶²⁸, les conditions de travail auxquelles il peut prétendre et le degré d'expression qui lui sera permis. Un détour par *Le Journal d'une femme de chambre* de O. Mirbeau (1848-1917) nous donne à entendre cette vision de la condition sociale, figée dans la cartographie précise de la société et exempte de toute fenêtre sur la singularité, lorsqu'il fait dire à la narratrice Célestine :

*Un domestique, ce n'est pas un être normal, un être social... C'est quelqu'un de disparate, fabriqué de pièces et de morceaux qui ne peuvent s'ajuster l'un dans l'autre, se juxtaposer l'un à l'autre... C'est quelque chose de pire : un monstrueux hybride humain... Il n'est plus du peuple, d'où il sort ; il n'est pas, non plus, de la bourgeoisie où il vit et où il tend... Du peuple qu'il a renié, il a perdu le sang généreux et la force naïve... De la bourgeoisie, il a gagné les vices honteux sans avoir pu acquérir les moyens de les satisfaire... et les sentiments vils, les lâches peurs, les criminels appétits, sans le décor, et, par conséquent, sans l'excuse de la richesse...*¹⁶²⁹

La littérature offre ici un habillage outrancier à une idée-force dans notre société, celle de la place que les individus occupent en fonction de leur naissance et de l'inanité de la volonté de vouloir se risquer hors d'une condition qui confère un caractère, une manière d'aborder la vie, jusque dans le sang, le biologique du corps. S'aventurer hors de sa condition, c'est risquer de se perdre, de devenir un être mélangé, sans identité hors du sol des références sociales auxquelles le rattachent sa condition. A ce titre il est intéressant de noter qu'en janvier 2013,

¹⁶²⁷ Louis LE GUILLANT, « L'affaire des sœurs Papin », *Les Temps modernes*, novembre 1963, n° 210, pp 868-913.

¹⁶²⁸ Il est bien sûr permis de penser de prime abord que c'est le cas dans une approche globale de la société, ce que la statistique confirme, il suffit de penser à l'étude fondatrice de Pierre BOURDIEU et Jean-Claude PASSERON (*Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Les éditions de Minuit, Paris, 1964) sur la reproduction sociale des inégalités, encore récemment réaffirmée dans l'ouvrage de Camille PEUGNY, *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*, Seuil, Paris, 2013.

¹⁶²⁹ Octave MIRBEAU, *Le Journal d'une femme de chambre*, [1900] Folio, Paris, 2000, p 203.

56% de français répondent avoir le sentiment d'appartenir à une classe sociale¹⁶³⁰ c'est-à-dire s'identifier à une condition homogène malgré leur caractère singulier. En tendance cela signifie aussi la reproduction dans leur activité quotidienne de vie et de travail de normes qu'ils estiment propres au groupe social auquel ils s'identifient.

Avec l'exemple de la condition des bonnes à tout faire développé par L. Le Guillant¹⁶³¹, est exposée dans la littérature scientifique cette idée qu'un sujet peut être attaché à une condition qui prend la vie entière et lui assigne une place déterminée. Reprenant l'exemple des sœurs Papin qui ont massacré leur maîtresse et sa fille en un accès de violence inouï dans lequel elles ont basculé pour un prétexte futile, le psychiatre parle d'« *hypocrisie sociale* » à leur endroit car elles « *reconnaissent leurs actes, il le faut bien, mais non les sentiments qui les ont provoqués* » et nul ne cherche à les défendre ou à comprendre les ressorts de ce crime, ce qui lui permet d'affirmer que « *la négation de la haine qui a conduit Christine et Léa à ces violences sauvages est aussi la leur* »¹⁶³². Dans ce cas limite, leur condition resurgit jusqu'au procès avec la négation de leur capacité à être et des « *conflits profonds* »¹⁶³³ qu'elles ont développés et qui ont pu amener au crime. A propos de ces bonnes en général, L. Le Guillant parle de « *néantisation de leur être personnel* » et d'un « *ressentiment [qui] s'alimente sans doute à des épreuves morales et physiques, à des frustrations multiples* » mais surtout

*d'un sentiment absolument dominant qui est l'humiliation [...]. La dépendance et la soumission, le langage auquel la bonne doit recourir et le costume dont elle est vêtue [...], l'éloignement et le dédain dans lesquels elle est plus ou moins ouvertement tenue, tout marque une condition caractérisée avant tout par une très profonde dévalorisation de la personne qui doit l'assumer*¹⁶³⁴.

Le processus d'activité quotidienne est donc marqué par une construction ambivalente du sujet à qui des conditions de travail en grande partie codifiées par son rôle social sont assignées. C'est ce que dit P. Molinier en parlant du travail de recherche de L. Le Guillant :

Pour Louis Le Guillant, la « condition » de bonne à tout faire illustre avec une force particulière les mécanismes psychologiques et psychopathologiques liés à ces composantes de la vie humaine que sont la servitude et la domination. La condition constitue une

¹⁶³⁰ Et le même taux de réponse était enregistré en 1987. Questionnaire Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) pour *L'Humanité*, « Les français et la lutte des classes », janvier 2013, p 5 [en ligne]. Disponible sur <http://www.ifop.com/media/poll/2105-1-study_file.pdf> (consulté le 16.01.2013).

¹⁶³¹ Louis LE GUILLANT, « Incidences psychopathologiques de la condition de « bonne à tout faire » » [1963] in Louis LE GUILLANT, *Le drame humain du travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, [2006] 2010, pp 37-90.

¹⁶³² *Ibid.*, p 56.

¹⁶³³ *Ibid.*, p 57.

¹⁶³⁴ *Ibid.*, pp 58-59.

« situation dominante », au sens où elle pèse si lourdement sur toute l'existence qu'il est impossible de s'en soustraire¹⁶³⁵.

Néanmoins P. Molinier postule également un peu plus loin que cette « *première* » *psychopathologie* » a été mise en échec¹⁶³⁶ car L. Le Guillant a reconnu la subjectivité¹⁶³⁷ mais il est passé à côté de l'engagement de cette subjectivité, du sujet actif au sein même de l'activité de travail¹⁶³⁸. Son idée était

de tenter de faire apparaître sur le plan de la connaissance pratique de l'homme, de l'histoire des malades et de leurs conditions concrètes d'existence, des possibilités de compréhension et d'intervention dépassant la simple affirmation [...] de « causes sociales » ou psychologiques aux manifestations de la pathologie fonctionnelle¹⁶³⁹.

Cela témoigne de sa position épistémologique, restée dans un modèle un peu déterministe, clinique de l'action, et ce même s'il avait commencé à s'en éloigner par rapport à ses travaux sur les téléphonistes où faisant référence à la psychophysiologie de I. Pavlov et à la psychotechnique, il développait une conception énergétique de la fatigue toutefois liée à un rythme excessif dans la réalisation du travail¹⁶⁴⁰ mais montrant par là qu'il n'avait pas encore du tout pénétré jusqu'au concret de l'activité, jusqu'à l'engagement de soi dans des configurations de vie où se joue le propre drame d'un sujet. La difficulté que L. Le Guillant entendait dépasser était qu'il lui était « *pratiquement impossible de démontrer le caractère particulièrement pénible et nocif, à nos yeux cependant absolument incontestable, de cette condition de travail* » dit-il en concluant un exposé sur la veille automatique à contrôle de maintien d'appui (VACMA), nouveau système de sécurité des agents de conduite de locomotrices à grande vitesse¹⁶⁴¹. C'est pourquoi afin de parvenir à une démonstration scientifique de la nocivité de certaines conditions de travail, il conservait un modèle quelque

¹⁶³⁵ Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, p 39.

¹⁶³⁶ *Ibid.*, pp 47-49.

¹⁶³⁷ Sur cette notion de subjectivité et avec un recul dont bien entendu Louis Le Guillant ne disposait pas, elle semble simplifier et ne pas donner de réelle épaisseur à la production personnelle, singulière et polarisée en valeurs d'un individu particulier de notre point de vue. Nous trouvons un écho de cette gêne chez Y. Schwartz : « *C'est sans doute pour éviter toute structuration abusive, démentie en permanence par notre approche à la loupe des situations de travail, que j'ai dès le début refusé une « problématique du sujet » même si j'ai été de ceux qui dès la fin des années 70 se sont battus pour faire admettre la présence de ce qu'on appelait « la subjectivité » dans les activités industrielles. J'ai parlé de « soi », pour préserver la dimension d'énigmaticité, de globalité indécise que me paraissaient notamment recouvrir l'écart prescrit/réel et cet espace de l'« activité » que m'enseignaient alors mes amis ergonomes* » (Yves SCHWARTZ, « Quel sujet pour quelle expérience ? », *Travail et Apprentissages*, décembre 2010, n° 6, p 19).

¹⁶³⁸ Isabelle BILLIARD, « Les pères fondateurs de la psychopathologie du travail en butte à l'énigme du travail », *Cliniques méditerranéennes*, 2002/2, n° 66, pp 11-29.

¹⁶³⁹ Louis LE GUILLANT, « Un exemple clinique : histoire de Mme L. » [1957] in Louis LE GUILLANT, *Le drame humain du travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, [2006] 2010, p 192.

¹⁶⁴⁰ Louis LE GUILLANT, Jean BEGOIN, « Quelques remarques méthodologiques à propos de la névrose des téléphonistes » [1957] in *ibid.*, pp 125-126.

¹⁶⁴¹ Louis LE GUILLANT, « Réflexions sur une condition de travail particulièrement pénible : la VACMA » [1966] in *ibid.*, p 161.

peu déterministe, disqualifiant « *le registre de l'élaboration subjective* »¹⁶⁴² pour postuler que certaines conditions de travail étaient directement liées à des psychoses. Or P. Molinier reprenant ses arguments montre qu'il n'y a pas de « *lien causal entre travail et maladie mentale* » et ce même si « *dans le cas des bonnes à tout faire [...] il existe un lien fort entre leur « condition » et la fréquence statistique des décompensations psychiatriques, les formes de celles-ci diffèrent en fonction des personnalités et des histoires singulières* ». Il n'y a « *aucune preuve de l'existence d'une psychose du travail* »¹⁶⁴³. L. Le Guillant a fait un lien direct mais sans voir que les conditions qu'elles soient celles de la bonne à tout faire, du colonisé¹⁶⁴⁴ ou imposées par un système technique de sécurité ferroviaire sont partiellement transformées par les sujets et qu'ils sont actifs au sein même de l'activité et de manière toujours absolument singularisée. Encore un peu empreint d'une conception procédurale de la démonstration scientifique qui l'empêche de porter son regard sur les sujets dans leurs singularités, celui qui postulait pourtant à propos des troubles de la fatigue nerveuse que « *les conditions de travail qui la provoquent ne se laissent pas non plus réduire, est-il besoin de le dire, à un seul facteur* »¹⁶⁴⁵, n'est pas parvenu à aller au bout d'une idée dont il effleurait les potentialités lorsqu'il écrivait :

*il s'établit un rapport dialectique entre « facteurs psychologiques » et fatigue nerveuse. Celle-ci dramatise les contradictions et les conflits, les difficultés, les craintes et les mécontentements, tant au niveau de la vie personnelle que de la vie de travail. Ceux-ci, en retour, rendent plus intolérables les conditions de travail, plus « infernales » les cadences*¹⁶⁴⁶.

Sur cet aspect des liens entre condition sociale et conditions de travail qui n'est pas à considérer dans un rapport de causalité avec le développement de pathologies, il ne faut pas l'ignorer et au contraire rappeler qu'à l'origine du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail des années 1970 se trouvent les grèves de 1968 en France. Or ces grèves étaient essentiellement celles d'ouvriers à la chaîne, travailleurs immigrés souvent venus d'un travail de la terre donc sans qualification industrielle, recrutés pour les tâches répétitives du travail à la chaîne qui n'auraient peut-être pas été aussi délaissées en terme de conception si

¹⁶⁴² Isabelle BILLIARD, « Les pères fondateurs de la psychopathologie du travail en butte à l'énigme du travail », *Cliniques méditerranéennes*, 2002/2, n° 66, p 25.

¹⁶⁴³ Pascale MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008, p 48.

¹⁶⁴⁴ Louis LE GUILLANT, « Incidences psychopathologiques de la condition de « bonne à tout faire » » [1963] in Louis LE GUILLANT, *Le drame humain du travail*, Érès, Ramonville Saint-Agne, [2006] 2010, p 65.

¹⁶⁴⁵ Louis LE GUILLANT, Jean BEGOIN, « Quelques remarques méthodologiques à propos de la névrose des téléphonistes » [1957] in *ibid.*, p 113.

¹⁶⁴⁶ Louis LE GUILLANT, Jean BEGOIN, « Quelques remarques méthodologiques à propos de la névrose des téléphonistes » [1957] in *ibid.*, p 118.

« leur condition d'ouvriers immigrés » ne les y avait pas cantonnés¹⁶⁴⁷. Ce travail n'était néanmoins pas si déqualifié que le prônaient F. W. Taylor ou H. Ford dont nous avons parlé plus haut et en France c'est seulement vers le milieu des années 1960 que vraisemblablement sous l'effet des « progrès des services des Méthodes permettant de réduire les prérequis culturels des ouvriers de fabrication », « l'idée d'employer en production directe de la main-d'œuvre étrangère et sans expérience industrielle s'élargit »¹⁶⁴⁸. A cet égard, l'historien N. Hatzfeld, cite des propos de Louis Souvet, sénateur UMP, en 1999 à propos de sa visite d'usines automobiles suédoises en 1973 lorsqu'il était cadre chez Peugeot :

*La Suède était initiatrice, avec Volvo et Saab. Et il venait des gens de partout pour les voir [...] Je suis allé voir les femmes finlandaises qui travaillaient, par exemple au pistolet, pour projeter l'antigravillonnage, les apprêts ou la laque. Les Finlandais étaient un peu là-bas l'équivalent de nos Maghrébins. Et ces ouvrières avaient un travail très dur, physiquement... Tout cela était camouflé sous des dehors techniques*¹⁶⁴⁹.

Malgré des installations suédoises de l'industrie automobile présentées comme pourvues d'innovations techniques favorisant les conditions de travail, ce sont les travailleurs qui étaient adaptés aux conditions sur des postes dont la pénibilité n'avait pas été réduite et la pratique était similaire en France comme c'est affirmé par cet ancien cadre. En effet, ces conditions de travail pénibles étaient préférentiellement confiées à des travailleurs dont les enjeux sociaux étaient propres à freiner l'expression ou l'opposition. Ces immigrés n'étaient pas pré-disposés par leur condition à endurer des conditions de travail pénibles mais la confrontation de leurs caractéristiques sociales – faible qualification, faible maîtrise de la langue du pays d'accueil, besoin vital de travailler – avec la pénibilité faisait partie de leur activité de travail, au sens où ils l'intégraient dans leur processus d'activité car ils savaient qu'elle faisait partie des normes sociales de l'entreprise qui les employait et des conditions de leur présence dans un pays dit développé¹⁶⁵⁰. R. Linhart le pointait aussi chez Citroën dans les années 1960 :

Il y a six catégories d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M. 1, M. 2, M. 3) ; trois catégories d'ouvriers spécialisés (O.S. 1, O.S. 2, O.S. 3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M. 1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M. 2 ou M. 3. Les Espagnols, les Portugais et les autres immigrés européens sont en général O.S. 1. Les Français sont, d'office, O.S. 2. Et on

¹⁶⁴⁷ Xavier VIGNA, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2007, pp 122-130.

¹⁶⁴⁸ Nicolas HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 2002, p 176.

¹⁶⁴⁹ *Ibid.*, p 419.

¹⁶⁵⁰ Laure PITTI, « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'Ires*, mars 2004, n° 46, pp 69-107.

*devient O.S. 3 à la tête du client, selon le bon vouloir des chefs. Voilà pourquoi je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure, quoique je sois incapable de faire son travail*¹⁶⁵¹.

Alors est-ce que la condition sociale fait partie des conditions de travail ? Il nous semble que non de prime abord, cependant ces exemples montrent qu'elle peut faire partie des déterminants du milieu de travail. Comment s'établit le lien ? La division du travail prend en compte l'origine sociale des travailleurs comme lorsque la division internationale du travail amène le secteur textile à confier les tâches de confection à des travailleurs aux salaires faibles issus de pays en voie de développement ou quand certaines tâches continuent de n'être confiées qu'à certains groupes sociaux comme l'a encore montré C. Ibos, sociologue politique, avec les nourrices francophones originaires de Côte d'Ivoire dans la métropole parisienne¹⁶⁵², connaissant « *l'exil et la pauvreté d'un nouveau prolétariat de migrantes disponibles sur le grand marché mondial du soin d'autrui* »¹⁶⁵³ alors qu'elles ne viennent « *pas des classes les plus misérables et souffrantes de la société ivoirienne mais des classes suffisamment munies pour prendre des décisions à long terme et organiser, y compris financièrement, des stratégies de lutte contre l'appauvrissement* »¹⁶⁵⁴. Cependant au-delà du salaire faible, condition de travail quantifiable qui entérine une place inférieure dans la hiérarchie sociale, ce sont des conditions de travail moins visibles – dans leur pénibilité, leur monotonie, leur degré de saleté, de dévouement envers autrui et ses exhalaisons corporelles, leurs effets sur le corps – qui sont prioritairement confiées à ces personnes estimées inférieures socialement mais jugées dotées de qualités particulières, censément propres à leur origine, leur permettant de tenir le poste quand ce sont l'ensemble des conditions qui font système pour l'individu construisent un compromis dans l'activité qui lui permette de continuer de se dérouler¹⁶⁵⁵.

¹⁶⁵¹ Robert LINHART, *L'établi*, Les éditions de Minuit [1978], 2003, p 24.

¹⁶⁵² Caroline IBOS, « Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008, Vol. 27, n° 2, pp 25-38.

¹⁶⁵³ *Ibid.*, p 38.

¹⁶⁵⁴ *Ibid.*, p 28.

¹⁶⁵⁵ Thomas Coutrot et Dominique Waltisperger, respectivement économiste et démographe, parlent d'« *hypercorrection sociale* » qui peut réduire la propension des salariés immigrés « *à se plaindre de leur condition* », en plus du fait qu'ils peuvent estimer ces contraintes « *comme « naturelles », inhérentes à tout travail* » en raison de leur univers culturel d'origine plus contraint. Et ce alors que l'analyse de l'enquête conditions de travail de 2005 montre, à type de poste considéré comme égal, que « *les immigrés étrangers, hommes et femmes, signalent plus souvent devoir rester longtemps debout ou dans une autre posture « pénible ou fatigante à la longue* » », « *déclarent plus souvent que les non immigrés « que leur travail est « monotone » ou « répétitif* » [...] [et] ne leur « permet pas d'apprendre des choses nouvelles » ». Ces chercheurs font un croisement statistique qui montre l'intériorisation de la contrainte par cette catégorie de population : les ouvriers du bâtiment et des travaux publics immigrés sont moins nombreux que les non-immigrés à déclarer risquer un accident du travail alors que l'enquête de surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) montre

La condition sociale à laquelle est assignée quelqu'un peut donc déterminer ses conditions de travail et en tendance la configuration de contraintes dans lesquelles il ou elle se trouve du fait de cette condition peut effectivement favoriser sa capacité à résister à des conditions de travail pénibles¹⁶⁵⁶. La condition sociale avec le maillage de contraintes dans lesquelles elle s'inscrit culturellement et historiquement peut donc faire condition pour le travail. Or il y a toujours un débordement de sa place par le sujet en activité, le sujet ne reste pas à la place qui lui est assignée, Y. Schwartz le rappelle lorsqu'il écrit que « *nos « places » ne formatent jamais à elles-seules nos essais de vivre le travail en santé. Cela trace une limite toujours à redécouvrir aux anticipations conceptuelles* »¹⁶⁵⁷. Ces places, lieu déterminé où se tenir dans la société, renvoient à ces conditions sociales dans lesquelles est insérée l'existence. Et si les conditions sont toujours dépassées dans l'activité, par les trajectoires normatives d'usages de soi toujours inédits, il faut en même temps en souligner la reproduction partielle avec une division du travail héritée de représentations figées dans le passé de groupes sociaux délimités par leur appartenance à un lieu ou une culture ou une religion – division parfois redoublée par celle du genre –.

L'approche ergologique de l'activité trouve là encore à s'enrichir d'une analyse convergente avec l'approche phénoménologique de l'expérience :

*La généralité et la probabilité ne sont pas des fictions, mais des phénomènes, et nous devons donc trouver à la pensée statistique un fondement phénoménologique. Elle appartient nécessaire à un être qui est fixé, situé et investi dans le monde [...] jamais je ne suis en mon centre ouvrier ou bourgeois, je suis une conscience qui se valorise librement comme conscience bourgeoise ou conscience prolétarienne. Et, en effet, jamais ma position objective dans le circuit de la production ne suffit à provoquer la prise de conscience de classe. Il y a eu des exploités bien avant qu'il y eût des révolutionnaires. [...] La révolte n'est donc pas le produit des conditions objectives, c'est inversement la décision que prend l'ouvrier de vouloir la révolution qui fait de lui un prolétaire*¹⁶⁵⁸.

Cette analyse de la condition sociale avec le refus de tout déterminisme venu de l'extérieur de l'être va dans le sens de notre affirmation que dans l'activité se rejoue sans cesse le double mouvement de la soumission et de l'émancipation : soumission aux conditions, et en tendance

qu'ils sont aussi nombreux que les autres ouvriers du secteur à signaler un accident dans les douze mois précédant l'enquête conditions de travail (DARES, « Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005 : plus de monotonie, moins de coopération », *Premières Synthèses*, février 2009, n°09.2).

¹⁶⁵⁶ Françoise GUELAUD, Marie-Noël BEAUCHESNE, Jacques GAUTRAT, Guy ROUSTANG, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, LEST-CNRS, Armand Colin, Paris, [1975] 1983, pp 161-162. Ces chercheurs parlent de la « *résistance des travailleurs à effectuer des tâches dévalorisées qui ne sont plus acceptées que par les travailleurs étrangers les plus récemment intégrés dans l'entreprise* » (*ibid.*, p 162).

¹⁶⁵⁷ Yves SCHWARTZ, « Connaître et étudier le travail », *Ergologia*, mars 2010, n° 3, p 101.

¹⁶⁵⁸ Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, p 505.

à sa condition pour conserver son emploi, sembler accepter la place assignée par autrui et les attitudes qu'il attend de nous voir adopter ; mais également formation de sa condition, de normes de valeur communes à une « classe » en activité - collectif d'individus acceptés comme semblables -, processus de formation qui s'émancipe toujours en partie des conditions pour mettre en oeuvre sa propre manière de faire, en faisant valoir les configurations les plus adaptées dans le *hic et nunc*, en orientant son propre vivre en fonction de ses valeurs propres. En termes marxistes, cela revient à dire que la soumission formelle aux conditions du travail abstrait - salaire, horaires et durée du travail – n'est pas la soumission aux conditions du travail concret, « la soumission « réelle » de la force de travail »¹⁶⁵⁹. Si M. Merleau Ponty affirme que « le déterminisme [repose] sur l'activité constituante du sujet »¹⁶⁶⁰, c'est d'un point de vue ergologique parce que tout déterminisme est originairement « choisi » et sans cesse partiellement rejoué dans ce mouvement double de mise en dialectique des conditions que le sujet réalise par l'activité. Cette notion de « choix » est à nuancer, il signifie qu'« une visée transformatrice par rapport à la situation subie y a toujours potentiellement accès »¹⁶⁶¹, que le sujet est toujours en capacité de transformer les conditions de son activité car il est d'abord celui qui les met en dialectique par son agir, qui établit le compromis de la rencontre dans l'activité, et qui les transforme dans son processus d'activité.

La naturalisation des conditions : de la condition féminine à l'espace

Cette pesanteur du rappel de la condition sociale peut prendre d'autres formes encore plus rattachées à l'être dans une dimension biologique. Cette section vise à aborder les dispositions communément attribuées par la société à la condition féminine, que ce soit par le caractère naturalisé de son genre avec une réduction des possibles pour la femme du fait de sa fonction reproductive et si elle décide d'en faire usage, des tâches inhérentes à la maternité et à l'enfance ; jusqu'aux compétences dites également naturelles des femmes comme la patience, la minutie ou au moins la dextérité.

La conception essentialiste d'une nature commune dans la condition féminine intervient très tôt dans le débat sur le travail comme nous l'avons vu avec les niveaux de salaire attribués

¹⁶⁵⁹ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 607.

¹⁶⁶⁰ Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, p 506.

¹⁶⁶¹ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 84.

aux femmes dénoncés par F. Tristan dans la première moitié du XIX^e siècle¹⁶⁶². Ces arguments se poursuivent et nous en trouvons trace au début du XX^e siècle, dans le débat entre J.-M. Lahy et A. Keufer¹⁶⁶³, également positiviste dont il contre les arguments relatifs à l'indispensable maintien de l'unité familiale par les soins apportées par la femme au foyer. J.-M. Lahy rompt avec cette approche naturaliste de la condition féminine en positionnant le problème du travail des femmes au niveau également social :

la question du maintien ou de la disparition de la famille est liée à la question plus générale de la transformation du régime social actuel. Il est évident, et tous les faits le prouvent, que la société actuelle pousse de plus en plus la femme à gagner sa vie [...]. Ce n'est pas en exposant des principes – quelque généreux et élevés soient-ils – et en renvoyant la femme à la maison qu'on solutionnera le problème¹⁶⁶⁴.

Il est intéressant de noter comment le rapport à l'activité de travail et en ses enjeux sociaux fait diverger J.-M. Lahy d'un point de vue dominant de son temps et l'amène à affirmer les dimensions multiples du social engagée par cette problématique.

Néanmoins dans le mouvement d'inversion de l'approche naturaliste, le paradigme de l'activité féminine ne doit pas redevenir l'objet de conceptions telle celle du féminisme matérialiste qui, sous la bannière de la lutte basée uniquement sur les faits, amène E. Galerand et D. Kergoat, sociologues, à postuler que « *la non-séparation privé/public est constitutive du rapport que les femmes entretiennent au travail salarié* » et ce alors que ces chercheuses reconnaissent que

travail salarié et travail domestique ne peuvent être séparés, ni dans la théorie, ni dans la pratique [...] tant pour les hommes que pour les femmes. Mais dans le cas des hommes, elle se déploie de façon radicalement différente puisque le groupe des hommes est dispensé du travail domestique¹⁶⁶⁵.

¹⁶⁶² Flora Tristan remarquait déjà les effets pervers de cet essentialisme : « *dans tous les métiers exercés par les hommes et les femmes, on paye la journée de l'ouvrière moitié moins que celle de l'ouvrier* », or « *dans tous les métiers où il faut de l'adresse et de l'agilité des doigts les femmes font presque le double d'ouvrage des hommes. – Par exemple, dans l'imprimerie [...] dans les filatures de coton, fil ou soie, pour rattacher les fils* ». Elle explique qu'un imprimeur lui disait « *avec une naïveté tout à fait caractéristique : - « On les paye moitié moins, c'est très juste, puisqu'elles vont plus vite que les hommes ; elles gagneraient trop si on les payait le même prix »* ». Pour Flora Tristan, cette « *injustice* » faite aux femmes doit être soulignée car elle risque d'en entraîner d'autres comme le remplacement des hommes par des ouvrières aux salaires moindres et « *une fois entré dans cette voie* » par le remplacement des femmes « *par des enfants de douze ans – Economie de la moitié du salaire ! – Enfin, on arrive à ne plus occuper que des enfants de sept ou huit ans* » (in Flora TRISTAN, *Union ouvrière*, [1843] Editions Des femmes, 1986, pp 195-196).

¹⁶⁶³ Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 24.

¹⁶⁶⁴ Jean-Maurice LAHY, « Les conflits du travail. Hommes et femmes typographes », *La Revue socialiste*, avril 1909, p 307, cité par Georges RIBEILL, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113, p 24.

¹⁶⁶⁵ Elsa GALERAND, Danièle KERGOAT, « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008, Vol. 27, n° 2, p 69. Nous rejoignons ces chercheuses sur « *le potentiel*

Cette assertion peut sembler valide lorsqu'une position surplombante est adoptée sur le travail et notamment au travers des données statistiques qui réaffirment régulièrement que la plus grande part du travail domestique est réalisée par les femmes¹⁶⁶⁶. Cependant ce serait passer trop rapidement sur le rapport des sujets aux conditions de leur activité, rapport dans lequel certaines conditions de travail apparaissent si figées dans le milieu culturel et social que les tentatives de renormalisations faites au niveau individuel tendent à passer inaperçues ou ne pas pouvoir se développer pleinement dans une configuration nouvelle visible au niveau général. En effet, s'il y a une conception naturaliste de la condition féminine, il y a également une conception naturaliste de la condition masculine qui ne nous semble pas résolue ou tout au moins décomposée par ce type d'assertion, pernicieuse pour l'émancipation des deux genres. Pour le dire plus clairement, même si « *le genre est socialement et culturellement construit* »¹⁶⁶⁷, il apparaît comme un construit normatif qui s'impose à chacun dans une tendance à la domination des normes antécédentes sur l'activité qui n'est pas uniquement celle du masculin sur le féminin mais celle des normes de genre sur tous. En effet, un homme peut-il affirmer les aménagements nécessaires dans son activité de travail lorsque ces conceptions sont encore si marquées dans la société et donc dans son milieu de travail, car il n'y a qu'un seul milieu¹⁶⁶⁸, peut-il s'affranchir d'un présentéisme en soirée, peut-il aisément choisir de prendre une journée « enfant malade » ou passer sa pause déjeuner à chercher un mode de garde pour une réunion tardive ajoutée à son agenda ? De même, une femme peut-elle aisément choisir de ne plus répondre à la crèche qui appelle uniquement sur son numéro lorsque l'enfant est malade, malgré ses multiples recommandations de joindre d'abord son conjoint dans ce cas ? Dans les arbitrages des couples s'affranchir plus ou moins de ces

subversif » qu'elles voient dans le travail. Cependant ce potentiel n'est pas pour nous uniquement celui de l'activité au féminin qui détruit la division entre la sphère publique et la sphère privée, notamment lorsque la femme accomplit un travail domestique pour un employeur et est rémunérée alors qu'elle ne l'est pas lorsqu'elle le fait à son domicile. Cette remise en cause de la division sexuelle du travail est tout à fait juste mais son « *potentiel subversif* » est plus largement celui que porte le concept d'« activité » qui remet en cause toutes les divisions entre public et privé, en liant toutes ces dimensions dans la mise en oeuvre de l'agir de chaque individu, « corps-soi » qui opère des arbitrages en fonction de lui-même, de sa représentation de la situation et de ses rapports au milieu, sans « conditions aux limites » - nous reviendrons sur ce concept proposé par Yves Schwartz -.

¹⁶⁶⁶ Et ce même chez les couples de salariés travaillant à temps complet et aux fonctions hiérarchiques élevées, voir Sophie PONTTHIEUX, Amandine SCHREIBER, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale » in INSEE, *Données sociales. La société française*, INSEE Références, Paris, 2006, pp 43-51. Sur la répartition genrée des temps sociaux, voir Delphine ROY, « L'évolution des temps sociaux à travers les enquêtes « Emploi du temps » », *Informations sociales*, 2009/3, n° 153, pp 8-11.

¹⁶⁶⁷ Christine DELPHY, *L'Ennemi principal 2. Penser le genre*, Syllepse, Paris, 2001, p 26.

¹⁶⁶⁸ En effet, nous pensons que des aménagements dans le travail au masculin sont nécessaires pour rendre possible une réelle transformation dans le rapport aux tâches domestiques, comme ils le sont au féminin, pour favoriser la conciliation travail-famille dans l'ensemble du processus d'activité des deux genres (sur ce point, lire DARES, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, juillet 2003, n°29.2, notamment p 4).

normes de genre peut signifier une recomposition des rôles plus complexe à vivre dans ses rapports à la société et aux institutions.

Un regard sur le rapport dans l'activité des sujets à ces conditions normatives peut montrer qu'un milieu professionnel du genre opposé à celui du sujet est un élément favorisant de sa propre expression normative, en tendance « affranchie » de sa condition genrée. Ces exemples existent et chacun voudrait voir se développer ou assumer par une femme ou un homme se trouvant dans une situation majoritairement occupée par l'autre genre, des postures, attitudes, comportements et même revendications portées hors de son genre. Cependant selon la lecture que nous faisons de l'article de T. Couppié et D. Epiphane, respectivement démographe et sociologue, la pesanteur de la condition du genre, ne peut pas être écartée comme résiduelle dans l'activité et elle reste un élément oppressant que ce soit dans le quotidien de l'activité ou dans la construction des carrières professionnelles sur le long terme, où se réimpose une domination masculine¹⁶⁶⁹ tant il est difficile de s'écarter, s'affranchir, renormaliser les modèles que les rapports sociaux ont historiquement instaurés comme dominants.

Ce sont donc ces conceptions sociales de conditions féminine ou masculine assignées à certaines tâches par nature qui semblent alimenter le rapport souvent orienté par le genre des sujets à leurs conditions de travail et de vie. Une étude de l'ANACT a mis en évidence le rapport au risque professionnel différent selon que l'on est femme ou homme¹⁶⁷⁰, montrant que même si le genre est un construit social, il ne nous en rattache pas moins étroitement à notre condition de femme ou d'homme et aux représentations qui lui sont liées. Pour le dire rapidement car ce thème est maintenant bien connu, en tendance une grande part des femmes trouvent « naturel » d'être dans le *care*¹⁶⁷¹ c'est-à-dire de faire usage d'elles-mêmes pour prendre soin d'autrui dans le travail comme dans le rôle domestique qu'elles ont l'habitude de tenir, habitude d'usage et, au risque de redondance, non de nature ; *versus* une grande part des hommes se doivent d'assumer des conditions de travail pénibles physiquement sans se plaindre, de ne pas ménager leur corps, d'adopter des attitudes exemptes d'émotions envers autrui dans les rapports professionnels, satisfaisant ainsi à la posture virile qui est attendue

¹⁶⁶⁹ Thomas COUPPIE, Dominique EPIPHANE, « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? » in Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, Alain VILBROD (coord.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2008, pp 41-56.

¹⁶⁷⁰ Florence CHAPPERT (coord.), « Genre et conditions de travail », éditions de l'ANACT, études et documents, Lyon, 2009, p 173.

¹⁶⁷¹ Nommé aujourd'hui le *care* du fait de la mise en évidence de cet aspect de l'activité féminine par les travaux de Carol GILLIGAN, *Une voix différente : pour une éthique du care*, [1982] Champs Flammarion, Paris, 2008.

d'eux¹⁶⁷². Notre appréhension de la notion de « condition » comme conjointement saisie dans un mouvement de soumission et émancipation, nous fait insister sur le caractère social et non naturel de ces représentations ; mais qui dans l'activité est renforcée par certaines pratiques en continuité avec les représentations sociales dominantes, comme le montre par exemple la masculinisation difficile des métiers du secteur social, voire quasi impossible pour celui de la petite enfance¹⁶⁷³. Les chercheurs eux-mêmes parviennent difficilement à s'affranchir des conceptions normatives de genre dans leurs travaux, ainsi la critique a pu porter sur le développement en filigrane dans le travail de C. Gilligan d'une conception « *ontologiquement féminine* »¹⁶⁷⁴ du *care*, ce qui même en ne rejoignant pas les théories de J. Butler qui tendent à s'affranchir presque totalement des caractéristiques du corps biologique¹⁶⁷⁵, apparaît de nouveau comme la résurgence de la tentation d'infléchissement vers le naturalisme.

Car il ne s'agit pas de nier toute continuité possible entre la condition biologique et ce qu'elle permet ou pas dans l'histoire et le parcours de travail et de vie des individus, ce qu'elle peut nécessiter d'éventuels aménagements différenciés en fonction des périodes de la vie. Cependant il est question de ne pas majorer à l'extrême les besoins par exemple d'une mère allaitante qui ne devra disposer d'un local allaitement que pendant quelques mois si elle décide d'exprimer son lait alors que les altérations des corps masculins dues aux hernies discales consécutives aux indispensables efforts d'hommes qui en général mieux bâtis pour porter des charges lourdes, ne peuvent se plaindre, nécessitent des aménagements bien supérieurs et de durées plus longues¹⁶⁷⁶.

Ces débats de normes des individus au féminin comme au masculin apparaissent toujours à cheval sur les dimensions biologiques et sociales des normes, donc jamais totalement à

¹⁶⁷² Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, [1998] Points, Paris, 2000, pp 113-127 et pp 185-192.

¹⁶⁷³ Marc BESSIN, « Les hommes dans le travail social : le déni du genre » in Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, Alain VILBROD (coord.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2008, pp 358-359.

¹⁶⁷⁴ Caroline IBOS, « Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008, Vol. 27, n° 2, p 27.

¹⁶⁷⁵ Lire l'entretien de Judith Butler réalisé par Peter Osborne et Lynne Segal, « Le genre comme performance » in Judith BUTLER, *Humain, inhumain. Le travail critique des normes*, Editions Amsterdam, Paris, 2005, pp 13-42, qui permet également un retour sur son ouvrage *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity* (Routledge, New-York, 1990) et une explication des réponses aux objections et approfondissements développés dans *Bodies That Matter. On the discursive limits of « sex »* (Routledge, New-York, 1993).

¹⁶⁷⁶ Nous l'avons dit les hommes n'échappent pas à la naturalisation des conditions avec une exacerbation de la virilité qui peut les conduire à ne pas se protéger en portant des équipements de protection individuels (EPI) pour prouver leur vaillance ou à continuer de porter des charges lourdes avec une lombalgie, sans faire appel à un collègue, allant jusqu'à l'aggravation de la pathologie par une hernie discale, quasi garantie dans bien des secteurs d'activité d'un licenciement pour inaptitude imminent. Sur l'exposition supérieure des ouvriers hommes aux contraintes posturales, voir DARES, « Contraintes posturales et articulaires au travail », *Premières Synthèses*, mars 2006, n°11.2.

circonscrire au biologique et jamais totalement naturalisables. Or aujourd'hui, alors que le défenseur des droits écrit que

*les systèmes d'évaluation des emplois ou les grilles de classification professionnelle qui hiérarchisent les emplois et déterminent les salaires de base sont souvent construits sur des normes différentes selon que le travail est réalisé par des femmes ou des hommes*¹⁶⁷⁷,

il semble que l'avancée des recherches et des conceptions sur ce thème rend indispensable ce que le climat social commence également à permettre, la mise en débat de la construction des conditions de travail pour les deux genres. En effet, penser les conditions de travail comme une dialectique de normes antécédentes à l'activité rencontrant les normativités individuelles, conduit à remettre en débat la manière dont sont établies tous les types de divisions du travail : division technique du travail entre conception et exécution telle qu'elle a été pointée par Marx et qui fonde l'exploitation, division sexuelle qui invisibilise le travail domestique et le sort de la sphère du travail¹⁶⁷⁸, division internationale fondée sur une vision post-coloniale, racisée des individus.

Il faut ajouter avant de terminer que la dimension naturalisatrice des conditions de travail ne s'applique pas uniquement à la condition féminine ou aux caractéristiques biologiques des sujets - âge, taille, poids, etc.-. Dans une conception gestionnaire des conditions de travail, elle tend à s'appliquer à toute condition antécédente à l'activité. Cette problématique très prégnante a été explorée par F. Lautier, sociologue, qui explique qu'elle peut avoir trait à l'espace, devenant un élément du milieu prenant le statut de donné objectif sans que ce qu'il véhicule d'implicite dans l'activité de travail ne soit interrogé. Or

Travailler, c'est dans une large mesure se confronter au « naturel », qui cherche à s'imposer comme une sorte de norme de l'action, c'est y résister pour parvenir à faire exister un autre agir. Travailler, alors, c'est aussi produire d'autres espaces de représentation, à travers lesquels émergent d'autres formes spatiales, marquées par cette confrontation dont elles portent la trace et dont elles perpétuent le sens. Penser l'espace de travail, c'est donc penser aussi contre ce naturel qui tend à envahir la pensée. Redécouvrir l'espace comme à la fois produit et producteur de la situation, forme formante et forme formée, reconnaître les espaces de représentation dans lesquels se forment ou se représentent les lieux de travail,

¹⁶⁷⁷ Dominique BAUDIS (coord.), *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Défenseur des droits, République française, Paris, mars 2013, p 8 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>> (consulté le 2.04.13).

¹⁶⁷⁸ Sur ce point, voir l'exemple des femmes cadres limitées dans leur ascension dans la hiérarchie des organisations par des plafonds de verre et qui pour parvenir à dépasser les conditions d'emploi qui leur sont assignées, accéder aux fonctions hiérarchiques les plus élevées, doivent donner des preuves accrues de leur performance, disponibilité, mobilité et motivation : autant d'éléments qui tendent à prouver leur affranchissement des contraintes sociales inhérentes à la nature de leur genre (Caroline MORICEAU, Sophie RIGONDAUD, Anne VINCENT-BUFFAULT, « Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins », Centre d'analyse stratégique, Paris, mars 2013 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.strategie.gouv.fr/content/etude-plafond-de-verre>> (consulté le 20.04.2013)).

*évite que soient ignorées puis effacées les traces – et avec elles le sens – de la confrontation qui structure le travail*¹⁶⁷⁹.

Nous avons parlé en introduction de l'agencement spatial de l'ANPE avec le projet ALE 2000, organisation destinée à neutraliser les variabilités de présentation de l'identité de l'Agence afin de rendre une qualité de service équivalente en tous points du territoire. Partant de l'idée d'un nécessaire agrandissement des espaces accessibles au public et des mètres carrés indispensables selon le type d'espace¹⁶⁸⁰, cette organisation nouvelle n'interrogeait pas les usages des agents dans l'activité mais des éléments tels que la taille des cloisons pour préserver des regards, la transparence des espaces pour donner à voir les différents services de l'Agence, etc. Il nous semble qu'une conception telle que celle développée par F. Lautier des conditions de travail au niveau spatial, sortant de toute naturalisation et resituant le rapport du sujet aux normes qui structurent son activité rend incontournable le débat sur ce que véhiculent les conditions spatiales de travail et sur l'orientation qu'entendent donner les individus à leur activité dans le contexte productif dans lequel ils sont engagés.

En conclusion, cette dimension naturalisatrice va dans le sens d'une usurpation par la norme posée comme condition inamovible pour l'activité du sujet, le plus souvent dans l'implicite voire l'inconscient, jusqu'à être rendue intrinsèque lorsqu'il s'agit du genre. Il y a donc là une usurpation naturalisatrice de la relation entre le biologique et le social dans le cas des conditions féminines et masculines, ou de la relation entre le vivant et le monde des objets dans le cas de la relation de l'individu à l'espace. L'ambivalence de ce type de conceptions paraît indispensable à déceler car les conditions s'étendent alors dans le domaine social en donnant l'impression, non remise en question, d'une objectivité du donné social devenue naturelle et s'imposant donc aux personnes sans pouvoir donner lieu à débat. Il y a alors dans cette dimension de nature, une dépolitisation des enjeux normatifs, polarisés en valeurs, des sujets, qui tend à essentialiser à la fois les rapports entre l'individu en activité et son milieu de travail et de vie ainsi qu'entre les individus.

¹⁶⁷⁹ François LAUTIER, « Penser l'espace d'e travail » in François HUBAULT (coord.), *Comprendre que travailler c'est penser, un enjeu industriel de l'intervention ergonomique*, Séminaire Paris 1, 22-26 mai 2000, Octarès, Toulouse, 2001, pp 118-119.

¹⁶⁸⁰ ANPE, Direction générale, appui et logistique, classeur « L'agence des années 2000-2003. Principes et préconisations pour l'organisation des agences locales », ANPE, Noisy-le-Grand, 2000.

Des concepts où affleure l'émancipation : « capabilities » et « empowerment » ou « pouvoir d'agir »

Si la naturalisation ne peut s'imposer dans les conditions de travail de l'homme, quels sont les concepts qui mettent en évidence la visée d'émancipation, jamais totalement étouffée, des individus dans l'activité ?

Deux concepts sont revenus régulièrement nous interpeller : l'un issu des travaux de Amartya Sen, les *capabilities*, le second nommé *empowerment* qui a émergé dans son acception actuelle en Asie du Sud et aux Etats-Unis dans les années 1970 par des militantes féministes¹⁶⁸¹ et qui est majoritairement utilisé en France sous la traduction de « pouvoir d'agir ».

En effet, la voie que nous proposons pour penser les conditions de travail nous a paru à rapprocher de ce que A. Sen appelle les « *capabilities* »¹⁶⁸² c'est-à-dire une analyse des conditions, qu'il ne limite pas aux conditions de travail mais étend à l'ensemble des conditions de vie, qui favorise « *une égale capacité des individus à agir, à choisir et à mener leur vie* »¹⁶⁸³. Nous revenons à la conviction dont nous parlions en début d'introduction, qu'il n'est pas valide épistémologiquement de mettre l'homme en retrait de ce qu'il vit.

Car l'approche de A. Sen est en lien avec une idée d'identification des possibilités normatives du sujet en fonction des conditions du milieu comme le montrent M. Théry et J. Véro, économistes du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) qui postulent qu'il ne faut pas renvoyer au seul individu le développement de ses capacités propres de formation car les relations institutionnelles qui entourent son activité ne lui permettraient pas d'en faire réellement usage. Les chercheurs, qui traduisent « *capabilities* » par « *capacités* », prônent le développement de « *garanties collectives* » afin de garantir une « *égale liberté d'agir, soutenue par des moyens d'agir développés par les politiques et les pratiques d'entreprise, [ce qui] devient dans une optique des capacités, une visée d'action publique* »¹⁶⁸⁴. Se rapprochant de l'idée que « *le champ des possibles* »¹⁶⁸⁵ offert par le milieu

¹⁶⁸¹ Marie-Hélène BACQUE, Carole BIEWENER, *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, La Découverte, Paris, 2013, pp 7-8.

¹⁶⁸² Amartya SEN, « Equality of What ? », *The Tanner Lecture on Human Values*, Stanford University, 22 mai 1979 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20Equality%20of%20what.pdf>> (consulté le 18.02.2013).

¹⁶⁸³ Amartya SEN, *Repenser l'inégalité*, [1992] Seuil, Paris, 2000.

¹⁶⁸⁴ Michel THERY, Josiane VERO, « La formation en entreprise : un droit individuel garanti collectivement », *Esprit*, 2011/10, n° 378, p 130.

n'est pas absolument ouvert et que l'individu est limité dans sa liberté réelle par les conditions qui l'entourent, J. Véro et M. Lambert expliquent que l'approche originellement développée par A. Sen est devenue « *un cadre normatif* » mobilisé pour évaluer « *les situations des personnes et des politiques publiques [...] c'est-à-dire des libertés réelles des personnes de mener à bien des projets auxquels elles accordent de la valeur* »¹⁶⁸⁶ :

*la liberté réelle s'articule autour de deux dimensions : l'une est liée aux « opportunités » et renvoie à la nature et au volume des options réellement disponibles, et l'autre a trait au « processus » par lequel les décisions personnelles sont mises en œuvre et sont en mesure de jouer sur les choix*¹⁶⁸⁷.

Cette conception est donc liée à la notion de démocratie et de construction d'espaces partagés de dialogue, ce qui dans la manière dont les études sur les pratiques professionnelles se sont saisies de l'approche par les « capacités », correspond à une volonté de promouvoir l'affirmation des individus face à la pesanteur des conditions et la compréhension d'une posture qui pose que « *tous les aspects de la vie au travail (les désirs, les besoins ou les attentes...) ne sont pas donnés une fois pour toutes, mais construits de manière constante au cours d'échanges contradictoires* »¹⁶⁸⁸.

Dans une perspective émancipatrice, cette approche des « *capabilities* » permet de faire resurgir « *l'individualisme* » dans le débat social sans le confondre avec le mot « *individuel* » selon le sociologue, A. Ehrenberg, c'est-à-dire sans nier les relations d'« *interdépendance sociale* »¹⁶⁸⁹ :

*Le concept de capacité est une alternative qu'il faut rendre plus visible ou plus centrale dans le débat politique car il ouvre la voie à l'action, tant dans les entreprises qu'à un niveau plus global de lutte contre les inégalités. Le principe d'une politique des capacités consiste à organiser une responsabilité collective en vue d'augmenter les capacités individuelles, c'est-à-dire la liberté d'agir, et donc de faciliter la possibilité d'assumer la responsabilité individuelle*¹⁶⁹⁰.

C'est dans cette idée d'ouverture du débat politique sur l'activité de travail et sur la pesanteur de conditions qui entravent la liberté réelle des individus que l'approche des « *capabilities* »,

¹⁶⁸⁵ Marion LAMBERT, Josiane VERO, « Formation continue : quelles capacités d'action des salariés ? L'approche par les capacités comme grille de lecture », *Formation emploi*, 2007, n° 98, p 56.

¹⁶⁸⁶ *Ibid.*, p 57.

¹⁶⁸⁷ *Ibid.*, p 58.

¹⁶⁸⁸ Michel THERY, Josiane VERO, « La formation en entreprise : un droit individuel garanti collectivement », *Esprit*, 2011/10, n° 378, p 129.

¹⁶⁸⁹ Alain EHRENBURG, « Souffrir au travail : purger les passions ou ouvrir la voie à l'action », *Esprit*, 2011/10, n° 378, p 156. Nous n'irons pas plus loin sur ce point qui fait que Alain Ehrenberg rejoint les travaux de Louis Dumont et subordonne « *les relations entre hommes* » au « *sujet individuel autonome et « égal* » (Louis DUMONT, *Essais sur l'individualisme*, Seuil, Paris, 1983, p 254, cité in *ibid.*). Nous comprenons son argument qui consiste à remettre « *au premier plan la valeur subordonnée de l'interdépendance sans affecter la valeur suprême de l'indépendance* » sans bien saisir l'intérêt de cette affirmation d'une hiérarchie de valeurs entre individu et collectif dans notre conception d'une normativité toujours individuelle mais devant être mise en patrimoine de manière collective.

¹⁶⁹⁰ *Ibid.*, p 155.

telle que s'en saisissent les chercheurs français pour l'intervention dans le champ des relations professionnelles nous paraît intéressante et à rapprocher de notre mode de traitement du concept de « conditions de travail ».

Néanmoins cette approche passe sous silence le fait que même sans le cadre normatif de l'approche sénienne, les individus dans l'activité n'orientent jamais leur agir sans se référer au point cardinal de ce qu'ils estiment être leur définition du bien commun. Si cette approche renouvelle effectivement « *la manière dont nous faisons société* », elle ne nous semble pas permettre le renouvellement de « *la réflexion sur le bien commun* »¹⁶⁹¹ dans un mode de traitement qui voudrait mettre en évidence les réserves d'alternatives que les individus font déjà transparaître dans leurs processus d'activité, pour peu qu'ils soient attentivement considérés. Le pivot entre cette conception et la nôtre se fait à ce niveau : l'approche des « *capabilities* » permet d'autoriser et d'aller vers une valorisation de l'expression de cette orientation de l'agir mais elle ne semble pas postuler que cette orientation est déjà présente en pénombre au quotidien dans l'agir de chaque sujet humain. Car cela revient aussi à une conception assez linéaire de l'action qui semble retomber dans un relativisme des conditions du fait de leur caractère non prédictif, de leur inscription incertaine dans une chaîne de causalité, « *la liberté réelle* » peut alors être considérée comme un « *sentiment* » tenant à « *l'éventail d'activités que nous pourrions effectivement déclencher dans notre situation* »¹⁶⁹². Encore une fois, l'obstruction du regard sur l'orientation en valeur de l'activité humaine, rend possible une conception des conditions comme un volant de possibilités de « *fonctionnements* » utilisés ou non par le sujet, sans que soit interrogé le non choix d'usage d'une capacité malgré les « *ressources* » fournies pour favoriser l'accomplissement de certains « *fonctionnements* »¹⁶⁹³. Les « *capacités* » développées par les sujets indépendamment des usages autrement polarisés en valeurs pensés pour leur bien ou pour le bien d'une efficacité productive ne semblent pas faire partie de l'approche sénienne.

En revanche, le concept de « pouvoir d'agir » semble plus axé sur cette orientation normative de l'agir individuel et ce quelles que soient les pesanteurs du milieu. En France, le courant de la clinique de l'activité a repris le concept d'« *empowerment* » issu de la « *puissance d'agir* »

¹⁶⁹¹ *Ibid.*, p 155.

¹⁶⁹² Pierre LIVET, *Qu'est-ce qu'une action ?*, Vrin, Paris, 2005, p 49.

¹⁶⁹³ Marion LAMBERT, Josiane VERO, « Formation continue : quelles capacités d'action des salariés ? L'approche par les capacités comme grille de lecture », *Formation emploi*, 2007, n° 98, p 58.

développée par B. Spinoza (1632-1677)¹⁶⁹⁴ et Y. Clot a développé le concept de « pouvoir d’agir » dans le domaine de la recherche sur l’activité de travail. Il a lui-même proposé un rapprochement entre le concept de « pouvoir d’agir » et les « *capabilities* » de A. Sen proposant pour les développer l’un comme l’autre une mobilisation des « *diverses agences [instances] du métier pour préserver les possibilités présentes et futures de l’activité* »¹⁶⁹⁵. Cela signifie, contre le corsetage des conditions de travail, de construire un processus pour favoriser la réappropriation collective d’une influence sur l’organisation dans laquelle les individus sont inscrits¹⁶⁹⁶. Il ne s’agit pas récuser la nécessité de poser un cadre et des conditions mais de favoriser les marges de manœuvre qui permettent au collectif d’innover et aux personnes d’exister au travail. Pour cela, il est posé comme indispensable de favoriser les conditions du « pouvoir d’agir » développé entre genre et style¹⁶⁹⁷ c’est-à-dire entre « *conditions initiales de l’activité en cours, préalables de l’action* », « *sorte de pré-fabriquée, stock de « mises en actes », de « mises en mots », mais aussi de conceptualisations pragmatiques* »¹⁶⁹⁸, éléments de genre toujours en dynamique car retravaillés « *en situation* » par le style¹⁶⁹⁹. Nous adhérons totalement à l’idée que ce développement nécessite d’abord une transformation par le dialogue interne aux organisations. Cependant depuis notre travail collectif sur les « conditions de travail » au sein du dispositif pluri institutionnel de l’ANPE nous y introduisons quelques nuances. Or Y. Clot énonce l’idée d’un possible « *cercle vertueux du processus développemental* » du pouvoir d’agir favorisé par la « *dispute* » des professionnels sur « *les ressorts du dynamisme de métier* », fondatrice du fonctionnement de la clinique de l’activité¹⁷⁰⁰. Cette croyance conclusive nous paraît ignorer les débats de normes et de valeurs, déjà présents dans le déroulement de l’activité et qui ne peuvent être résolus par le simple regard et débat collectif sur l’activité, auquel par ailleurs l’expérience montre qu’il ne donne pas une ampleur suffisante.

D’ailleurs la récupération de cette notion de pouvoir d’agir sous le nom de nouveau anglophone de « *empowerment* » fait bien apparaître le glissement possible du concept

¹⁶⁹⁴ Baruch SPINOZA, *L’Ethique*, [1677] Folio essais, Paris, 1993.

¹⁶⁹⁵ Yves CLOT, *Travail et pouvoir d’agir*, PUF, Paris, [2008] 2010, pp 30-31.

¹⁶⁹⁶ Sandrine CAROLY, « L’activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail », Habilitation à Diriger des Recherches en ergonomie, Université Victor Segalen Bordeaux 2, Bordeaux, 2010, pp 145-146 [en ligne]. Disponible sur <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/46/50/89/PDF/HDR_Caroly.pdf> (consulté le 25.02.2013).

¹⁶⁹⁷ Yves CLOT, *Travail et pouvoir d’agir*, PUF, Paris, [2008] 2010, pp 101-134.

¹⁶⁹⁸ *Ibid.*, p 107.

¹⁶⁹⁹ *Ibid.*, p 109.

¹⁷⁰⁰ *Ibid.*, p 261.

devenant une « *nouvelle marotte des managers* » finalement récupéré comme « *outil de contrôle* »¹⁷⁰¹ : bien souvent la dérive devient patente, il ne s'agit pas alors d'affirmer l'autonomie des individus au travail du fait de leur pouvoir d'agir conjugué à de nouvelles pratiques d'autonomie mais de renvoyer les gens à eux-mêmes avec un « *sentiment d'autonomie* » pour parvenir à l'atteinte d'objectifs définis par l'organisation¹⁷⁰², sans qu'eux-mêmes acquièrent un quelconque pouvoir normatif sur la définition de ces objectifs de production, quantitativement bien entendu mais dans leurs résultats qualitatifs non plus. Le débat de professionnels proposé par la clinique de l'activité ne peut résoudre seul cette question fondamentale de la modification profonde des normes définies pour l'activité dans ses moyens et ses fins qui, si elle n'est pas abordée, peut laisser se perpétuer des situations d'activité que nous avons définies comme pouvant conduire jusqu'à la dissonance et au quotidien source d'un inconfort, de conflits couramment traduits dans leurs effets sous le concept de « souffrance au travail ».

Cela ne signifie pas que nous affirmions une domination univoque sur les individus qui enlèverait tout intérêt au dialogue sur les fins de l'activité, ce dialogue peut se produire et nous le voyons dans nos interventions, mais ses effets sont à la marge ; car le mode de fonctionnement actuel des relations professionnelles ne prévoit pas en droit d'espace incontournable de dialogue sur leur définition alors même que dans leur processus d'activité les individus tendent à agir selon le sens qu'ils donnent individuellement, et parfois dans leur collectif professionnel, à cette définition, élément sur lequel nous rejoignons cette nécessité de dialogue des professionnels et de ceux qui organisent leur activité que postule la clinique de l'activité.

De plus, ce que le concept de « pouvoir d'agir » suppose également c'est que parfois le sujet n'aie pas ce « *pouvoir* ». P. Rabardel, psychologue et ergonomiste, parle alors de simple « *capacité* » que l'intervenant ergonomiste doit permettre de « *traduire en pouvoir d'agir ergonomique* »¹⁷⁰³, à cette fin il propose une méthodologie par questionnaire pour déterminer

¹⁷⁰¹ Claire DAMBRIN, Caroline LAMBERT, « Les salariés sont de plus en plus autonomes, c'est l'ère de l'*empowerment* » in Anne PEZET, Samuel SPONEM (coord.), *Petit bréviaire des idées reçues en management*, La Découverte, Paris, 2008, pp 120-128.

¹⁷⁰² *Ibid.*

¹⁷⁰³ Pierre RABARDEL, « Quels pouvoirs d'agir pour quels acteurs ergonomiques ? », Journées de Bordeaux 2005, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, p 151.

le pouvoir d'agir des individus et en favoriser l'expression¹⁷⁰⁴. Si nous comprenons bien ce que signifie l'auteur et la volonté que doit avoir le professionnel qui intervient dans les situations de travail de favoriser le développement d'organisations à même d'assurer une plus grande latitude des travailleurs quant à la détermination de leurs conditions de travail, dans le même temps le concept de « pouvoir d'agir » génère un glissement. Le pouvoir d'agir est considéré comme potentiel, « *en permanence inscrit dans la singularité, le caractère local des situations* »¹⁷⁰⁵ mais absent. Or cette méprise nous semble relativement répandue et provoque une confusion sur le processus d'activité du sujet qui nous apparaît toujours en capacité et ayant le pouvoir d'agir, sauf à ne plus être en capacité de vivre, comme l'écrit Y. Schwartz :

*Il n'y a pas de vie sans pouvoir d'agir. Le suicide [...] en est la forme la plus extrême : elle nous renvoie au caractère devenu « in-traitable » des débats de normes [...]. Et à l'exigence de donner aujourd'hui dans les univers de travail une autre visibilité à ces débats de normes à travers lesquels chemine la vie sociale et se produit un monde de valeurs, au sens économique du terme. Déconnecter l'agir des débats de normes supprimerait cette astreinte, ce destin à vivre, d'avoir continuellement à choisir – et à se choisir – des mondes communs, des biens communs, dans des conditions toujours partiellement renouvelées, et jamais évidentes pour personne*¹⁷⁰⁶.

C'est bien le travailleur qui agit et c'est toujours de lui-même que provient la mise en synthèse des conditions qui permet la production souhaitée dans l'activité. Le pouvoir d'agir est parfois en pénombre, très faible, voire dénié mais toujours présent dans l'activité des sujets.

Le retour au concept originel de « *puissance d'agir* » permet d'éviter cette confusion car la « puissance » n'est pas le « pouvoir », elle signifie l'existence, même faible, de cette possibilité personnelle de l'agir. Le concept spinoziste pourrait être éventuellement être repris, sans sa référence à la Nature et en lui conférant une dimension vitale au-delà du social, avec toutes les précautions que demande l'importation d'un concept issu de l'histoire de la philosophie¹⁷⁰⁷. Dans la lignée de la normativité telle que développée par G. Canguilhem, cette « puissance d'agir » nous apparaît portée par une force vitale irréfragable et non uniquement par une volonté personnelle c'est-à-dire par des sentiments comme le développait

¹⁷⁰⁴ Catherine GOUEDARD, Pierre RABARDEL, « Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ? Illustration dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail », *PISTES*, 2012, Vol 14 n° 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2808>> (consulté le 25.02.2013).

¹⁷⁰⁵ Pierre RABARDEL, « Quels pouvoirs d'agir pour quels acteurs ergonomiques ? », Journées de Bordeaux 2005, in Johann PETIT, Karine CHASSAING, Sophie AUBERT (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013, p 151.

¹⁷⁰⁶ Yves SCHWARTZ, « Quel sujet pour quelle expérience ? », *Travail et Apprentissages*, décembre 2010, n° 6, p 23.

¹⁷⁰⁷ Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 56.

B. Spinoza¹⁷⁰⁸. Pour aller encore dans le sens d'un retour au concept de « puissance d'agir », il faut souligner que B. Spinoza lui-même ne conférait pas de portée absolue au concept : « *la puissance humaine est très limitée [...] nous n'avons pas le pouvoir absolu d'adapter à notre usage les choses extérieures* »¹⁷⁰⁹. Nous voyons dans cet argument l'affirmation du lien forcément en tension et conflictuel entre les conditions du milieu et l'agir du sujet. Il faut y voir soulignée cette tension qui est celle de l'affrontement dans le processus d'activité de la volonté normative entre les deux pôles du milieu que sont l'humain et les éléments naturels ou sociaux avec un sujet toujours agissant avec puissance, même lorsque cette puissance d'agir se développe de manière limitée.

En guise de conclusion sur ces concepts de « *capabilities* » et d'« *empowerment* » ou « pouvoir d'agir », il nous semble devoir souligner qu'ils relèvent de l'éthique ou d'une conception anthropologique du vivant humain et ne sont pas présentés avec un mode de traitement qui permettrait de donner dans l'usage sa pleine dimension à l'émancipation inhérente à la mise en activité de l'individu comme « corps-soi » comme nous allons le voir dans la partie suivante. En effet, ils ne vont pas jusqu'à postuler comme le fait la démarche ergologique, sous-tendue par la philosophie canguilhémiennne des normes, que dans l'activité l'individu est toujours confronté à de l'« impossible » c'est-à-dire que du fait de la variabilité du réel, le sujet est dans l'obligation permanente de renormaliser les conditions pour produire le résultat attendu ou qu'il attend de son action, et à de l'« invivable », c'est-à-dire qu'il déploie forcément une normativité dont il en peut se défaire, inhérente à l'agir humain et non uniquement à une régulation des variabilités du milieu¹⁷¹⁰. Ces concepts sont porteurs car ils pointent de manière très claire l'impasse d'une conception trop axée sur une épistémicité qui figerait les configurations de l'activité humaine et semblent alors effleurer les implications de la dimension ergologique qui les traverse mais ils abandonnent la possibilité de les traiter

¹⁷⁰⁸ Baruch SPINOZA, *L'Ethique*, [1677] Folio essais, Paris, 1993, partie IV, démonstration de la proposition VII, p 275.

¹⁷⁰⁹ *Ibid.*, chapitre XXXII, p 347.

¹⁷¹⁰ Yves Schwartz et Louis Durrive donnent la définition suivante de la dialectique entre « impossible et invivable » : « C'est là une matrice de l'histoire humaine. (a) Il est impossible de standardiser entièrement le monde instable dans lequel on évolue. (b) En même temps, cet obstacle à l'anticipation absolue, cet « impossible » est une condition de vie – car évoluer dans un monde standardisé, entièrement pensé par les autres, serait invivable pour un être humain qui a besoin de tenter de recentrer le milieu autour de ses normes de santé. (c) Impossible et invivable s'articulent étroitement. Pour agir dans un monde où l'anticipation totale (la standardisation) est impossible, il faut quelqu'un capable de « prendre sur lui » [de faire usage de soi] pour gérer ce qui n'a pas été pensé à l'avance. (d) L'humain en activité ne cesse donc de renormaliser, d'arbitrer face aux « trous de normes » ou à l'inadaptation et aux rigidités des normes antécédentes. Ce faisant, il ne fait qu'accroître la variabilité de la situation initiale, éloignant d'autant plus la perspective – invivable – de la standardisation. Il produit ainsi de la singularité, de l'histoire, via les renormalisations » (Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 256).

relativement à l'activité réelle. Pour ne pas en rester à un modèle purement éthique ou moral ou à la promotion d'une vision humaniste, ou anthropologique du vivant humain, le mode de traitement ergologique offre alors une voie de production de connaissances et de transformation des pratiques par et dans l'activité.

3.5.2 Pour un usage ergologique du concept de « conditions de travail »

Les anticipations de l'activité peuvent être vues à deux niveaux, d'abord celui du macro qui remet en cause tout processus d'usurpation par le concept sur la vie en postulant que dans « toute situation à connaître », il y a

une mise en confrontation à opérer entre ce que le concept permet d'en connaître avant que la situation ne prenne vie [...] – ce qui serait pour nous la « première » anticipation –, et ce que l'activité reconfigure de la situation considérée, anticipant des développements que le savoir conceptuel aura ensuite à déplier et mettre en forme – « seconde » anticipation –¹⁷¹¹.

D'où le second niveau de cette « double anticipation », micro et creuset de naissance des débats de normes, alimentés par les débats de valeurs de soi avec soi et de soi avec d'autres qui passent par le processus d'activité, c'est-à-dire nécessairement par l'usage que chacun fait de lui-même. Ce second niveau rend caduque toute usurpation par les normes de la capacité normative, véritable capacité à être de « corps-soi » dans l'activité.

La prise en compte de l'existence de deux niveaux pour cette « double anticipation » remet en cause tout traitement de concepts, ayant trait à l'activité humaine, en désadhérence des situations locales. Cette désadhérence conceptuelle plusieurs fois évoquée dans notre travail correspond à cette « obligation » faite en permanence à la vie humaine de

va-et-vient entre :

- ce qui, en tendance, est en désadhérence ; donc qui peut se dire, se faire, s'énoncer dans bien d'autres circonstances et qui permet d'anticiper partiellement chaque circonstance particulière (c'est pour cela qu'on parle [...] de normes antécédentes ;

- et puis de la nécessité de remettre cela dans l'histoire, parce qu'aucun moment de notre vie n'est semblable à un autre – et donc notre vie, c'est aussi agir dans l'adhérence – c'est-à-dire dans ce qu'on peut appeler « l'ici et maintenant »¹⁷¹².

¹⁷¹¹ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 46-47.

¹⁷¹² Yves SCHWARTZ in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 37.

Pour notre concept sans définition, parfois axé sur une vision très globale des situations de travail sous prétexte d'avoir une portée collective, ou au contraire exprimé dans la plus totale adhérence par les individus dans les situations de travail, cela correspond à une exigence épistémologique qui est celle d'allers-retours permanents entre les deux niveaux : afin de ne pas le figer dans une possible désadhérence conceptuelle dont nous avons vu les apories mais pour en proposer un nouveau mode de traitement à même de lui fournir de réels contenus qui correspondent à une vision ergologique du concept et surtout à ce que sont les conditions du travail réel et de l'activité pour ceux qui la vivent. Car l'idée d'un séquençage possible de l'activité humaine dans des séquences d'action et de choix rationnels universels, est prolongée aujourd'hui de la psychologie expérimentale à certaines approches des neurosciences alliées aux théories de l'action de la philosophie analytique d'inspiration anglo-saxonne, c'est ce que pointe Y. Schwartz avec l'idée d'une science qui prend le pas sur la philosophie et qui fait entrer l'action humaine « *dans un processus de « désubstantialisation »* »¹⁷¹³.

Des « conditions de travail » à la « dialectique des normes »

Dans le corpus de connaissances de l'ergonomie, nous avons parlé de « *la fonction intégratrice de l'activité de travail* »¹⁷¹⁴, il nous faut maintenant aller plus loin dans les effets produits par cette définition du concept d'« activité » sur celui de « conditions de travail » car non seulement l'activité lie ensemble les conditions mais leur mise en jeu dans l'activité va plus loin et les modifie. Ces modifications ou plus précisément ces processus de renormalisations sont dans le moment d'appropriation par l'individu de la situation de travail, la pondération personnelle que l'être fait des conditions dans l'usage qu'il choisit de faire de lui-même, tout en étant aux prises entre cet usage de soi par soi et de soi par d'autres. Ainsi elle met au jour l'individu comme un « *corps-soi* » dont Y. Schwartz parle comme

une entité [qui] transcende la séparation du raisonnement et des choix d'être, des fonctions intellectuelles et des engagements dans la « chair du monde », c'est ce que signifient les ergonomes sans avoir toujours tiré toutes les conséquences, en se focalisant sur l'activité comme suite d'arbitrages... Aucune activité n'y échappe, même la plus corsetée, la plus programmée, la plus taylorisée, [...] : les renormalisations les plus infimes, prises dans ce jeu entre l'impossible et l'invivable [...] peuvent lier dans ces arbitrages instantanés des valeurs aussi hétérogènes que l'économie de soi et du soi (économie posturale, anticipation de difficultés ou de baisse de régime...), prévision de micro-incidents, souci d'aménager

¹⁷¹³ Yves SCHWARTZ, « Théories de l'action ou Rencontres de l'activité ? » in Jean-Michel BAUDOUIN, Janette FRIEDRICH, *Théories de l'action et éducation*, De Boeck, Bruxelles, 2001, p 85.

¹⁷¹⁴ François GUERIN, Antoine LAVILLE, François DANIELLOU, Jacques DURAFFOURG, Alain KERGUÉLEN, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999, p 49.

*l'espace proche de travail, de favoriser – ou gêner – l'entraide, les échanges, la qualité (pour qui ?), la tenue de la cadence... « Infinitésimaux du travail », pôle extrême et stratégique de l'espace où se joue santé du corps, santé du psychisme, santé sociale. C'est ce qu'exprime l'idée de dramatique d'usage de soi*¹⁷¹⁵.

L'individu en activité se met en jeu en tant que « *corps-soi* » c'est-à-dire qu'il met alors en dialectique l'ensemble des conditions du milieu et les fait siennes en fonction de « *choix, implicites ou explicites, de soi-même et des autres* »¹⁷¹⁶. Cela signifie que si ces conditions semblent en partie lui être imposées et pour certaines choisies, elles ne sont jamais ni tout à fait imposées ni tout à fait choisies mais en tension entre l'axe des normes antécédentes à l'activité et son axe de normativité individuelle. Pour celles qui apparaissent plus hétérodéterminées et étrangères à lui-même, elles sont donc à un degré plus proche de l'imposition sans pour autant l'être dans l'exclusive. Pour celles qui apparaissent plus souples et personnelles voire intrinsèques à son être, elles sont à un degré plus proche du choix sans pour autant être des conditions choisies dans une liberté totale. Ce qui est de l'ordre du choix c'est l'arbitrage final dans l'agir, celui de dernière instance que fait l'individu lorsqu'il agit opérant alors la synthèse par un choix d'agir qui est une projection dans la vie, dans l'avenir, et qui donne un éclairage sur l'issue choisie aux multiples arbitrages du débat de normes et de valeurs opérés dans l'activité. Ce choix est le résultat de choix multiples, en partie répétés, en partie renouvelés qui donne une forme d'accès au traitement issu du « *corps-soi* » et des « *corps-soi* » en activité et à leurs configurations des conditions dans l'activité en fonction des « *normes et des valeurs au nom desquelles chaque individu hiérarchise les actes et investissements de sa vie* »¹⁷¹⁷.

Y. Schwartz mettait en avant dans sa thèse¹⁷¹⁸ « *le travail comme expérience* »¹⁷¹⁹ c'est-à-dire comme opposé à la notion d'expérimentation et à distinguer de la seule « *expérience du travail* » nécessaire mais insuffisante pour agir en situation d'activité¹⁷²⁰ puisque de l'ordre de la première anticipation. Ainsi l'enjeu ergologique a d'abord été de permettre au concept de travail d'être considéré comme « *expérience* » c'est-à-dire d'amener à considérer la dimension historique du travail comme fondamentale pour ce qu'elle crée progressivement en

¹⁷¹⁵ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 668.

¹⁷¹⁶ *Ibid.*, p 475.

¹⁷¹⁷ *Ibid.*, p 475.

¹⁷¹⁸ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, chapitre 21, pp 745-772.

¹⁷¹⁹ Yves SCHWARTZ, « Le travail comme expérience et les critères du taylorisme », in *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 333.

¹⁷²⁰ *Ibid.*, ppp 335-336.

terme de « mises en patrimoine »¹⁷²¹, de sédimentation en l'homme de savoirs, en permanence enrichie¹⁷²² :

*Si la dimension historique structure ainsi les enjeux des individus singuliers, c'est que l'unité du sens interne, pour parler en termes kantien, n'est pas un vain mot. Hiérarchiquement, c'est l'unité de l'expérience qui prime les clivages subjectifs. Car peut-on interpréter l'histoire sans référence aux volontés humaines de recentrer le milieu de vie autour de leurs possibles. [...] d'une telle expérience, nul ne peut maîtriser intégralement les conditions initiales. Il n'y a pas ici de conditions aux limites – sinon tendancielle – entre lesquelles on pourrait sommer en toute sécurité. [...] personne ne connaissant l'intégralité des conditions initiales, personne ne peut dire de quoi elles sont grosses ou quel est l'être en puissance des êtres qui expérimentent*¹⁷²³.

Ces caractéristiques de l'expérience proposées par Y. Schwartz, sont résumées par A. Nouroudine dans son analyse du concept comme « a) l'expérience est inscrite dans une histoire ; b) l'anticipation totale des conditions initiales de l'expérience est impossible ; c) la connaissance intégrale des potentialités de l'expérience humaine est impossible ; d) les singularités peuvent aussi bien être rejetées qu'acceptées »¹⁷²⁴. Il en ressort que toute activité n'est pas expérience et que le concept d'« activité » est « un processus de gestion dans une immédiateté relative »¹⁷²⁵.

En effet, un glissement s'est opéré dans la démarche ergologique, et dans les textes qui s'en réclament, du concept d'« expérience » à celui d'« activité », qui ne se résume pas à l'imposition d'un nouveau concept pour souligner le caractère novateur de la démarche dans une approche purement cosmétique du vocabulaire, mais marque un dépassement du concept d'« expérience » consécutif au regard sur le microscopique de l'activité. L'appel de l'ergologie à traiter le travail comme une activité, est celui à le considérer « comme une matière étrangère où se construisent des savoirs spécifiques, des liens collectifs, où se mettent à l'épreuve des valeurs sociales et politiques dans la confrontation de l'activité de travail avec les normes antécédentes »¹⁷²⁶. C'est ce point nodal de la confrontation qui génère la transformation des normes antécédentes, conditions de l'activité, et qui confère au concept d'activité un dépassement du concept d'expérience. C'est pourquoi les deux sources du

¹⁷²¹ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 494-495.

¹⁷²² Ce qui nous fait revenir « fondamentalement à cette idée de Marx que la spécificité de l'espèce humaine est de se produire elle-même en produisant ses moyens d'existence » (Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, p 132).

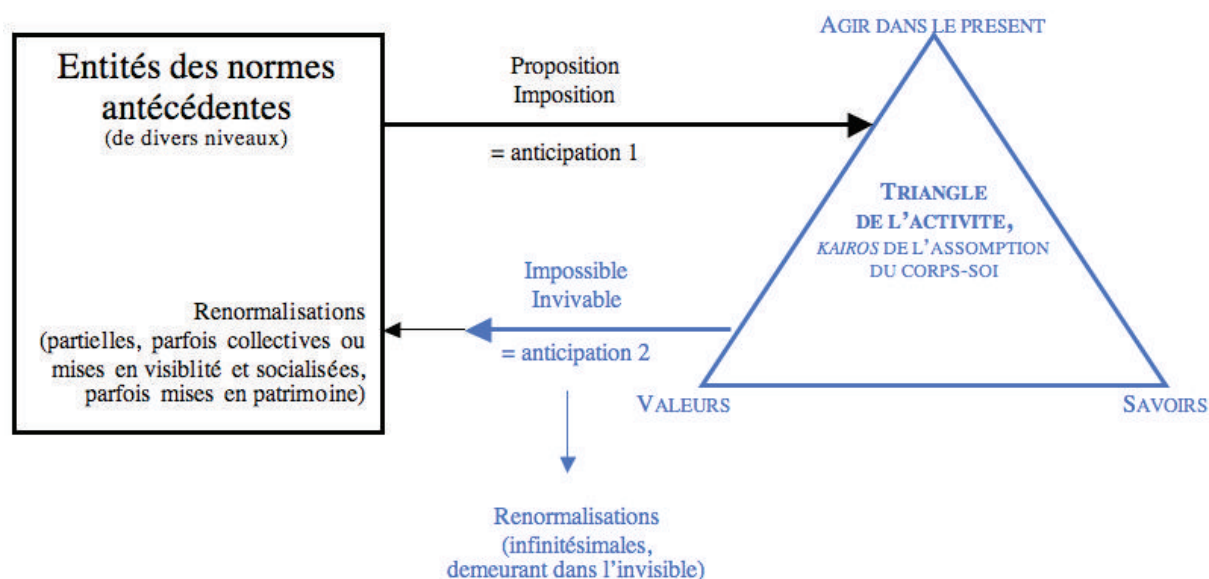
¹⁷²³ *Ibid.*, pp 766-767.

¹⁷²⁴ Abdallah NOUROUDINE, « L'expérience : creuset de rencontres et de transformations », *Education permanente*, 2004/03, n° 160, p 25.

¹⁷²⁵ *Ibid.*, pp 22-24.

¹⁷²⁶ Yves SCHWARTZ, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, mars 2008, n° 0, p 147.

concept d'« activité » telles que les retrace Y. Schwartz dans sa généalogie du concept¹⁷²⁷ rejoignent pour l'une l'« impossible », pour nous axe des normes, et pour l'autre l'« invivable », ce que nous définissons comme l'axe de la normativité. Dans un milieu fait de normes antécédentes de l'ordre de la « première anticipation », « impossible » et « invivable » constituent ensemble la « seconde anticipation » que fait le sujet en activité, comme le présente le schéma ci-après.



- La dynamique de l'activité dans l'univers des normes antécédentes¹⁷²⁸ -

« Neutraliser » cette « seconde anticipation », c'est nier l'existence même du sujet c'est-à-dire la mise en dialectique toujours renouvelée et personnelle qu'il déploie dans cette « dramatique d'usage de soi » où il se vit entre « usage de soi par soi » et « usage de soi par d'autres » ; nous pourrions dire aussi de manière synonymique lorsqu'il agit au présent, « corps-soi » en tension entre ces propres valeurs et savoirs dans un univers de normes antécédentes. Cette normativité vitale et sociale apparaît pour peu qu'il soit regardé de près comme l'opérateur de synthèse et de transformation des conditions du milieu. Cette dimension renormalisatrice souvent de l'ordre de l'infinitésimal peut rester dans l'invisible ou être reconnue comme une normativité qui renouvelle partiellement la norme précédemment instituée – elle acquiert

¹⁷²⁷ Yves SCHWARTZ, « Un bref aperçu de l'histoire culturelle du concept d'activité », *@ctivités*, octobre 2007, volume 4, numéro 2, pp 122-133 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v4n2/v4n2.pdf>> (consulté le 24.03.13).

¹⁷²⁸ Yves Schwartz, schéma « La dynamique de l'activité dans l'univers des normes antécédentes » à partir du séminaire public de l'Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université, Aix-en-Provence, 12 avril 2013.

alors le statut d'expérience -, elle peut être individuelle ou collective¹⁷²⁹. La mise en visibilité et la socialisation de cette normativité venue du local gagne à être mise en patrimoine dans les situations dans lesquelles elle se déploie :

cette thèse philosophico-anthropologique selon laquelle nous sommes « des êtres d'activité », c'est-à-dire des corps-soi, lieu de débats de normes enchâssés, débats entre des normes antécédentes d'ampleur et de natures très diverses, plus ou moins cohérentes entre elles, et qui rencontrent un être pour qui il est impossible (héritage majeur de l'ergonomie de l'activité) et invivable (héritage de la philosophie canguilhémienne) d'être pur exécutant desdites normes antécédentes. D'où le caractère inéluctable de renormalisations locales qui, en chaque point de l'espace et du temps, font à un niveau plus ou moins infinitésimal, histoire¹⁷³⁰.

Il est possible d'affirmer qu'il y a une normativité interne aux conditions de travail au sens où elles font partie des normes antécédentes, ou une normativité interne à leur mise en usage car les conditions de travail sont toujours renormalisées. Et c'est l'absence de regard sur cette normativité à la fois nécessaire, au sens littéral de qui ne peut pas ne pas être, et vitale qui crée de la crise ou ce qui a pu être également caractérisé par la souffrance au travail. Cependant cette qualification de « souffrance » semble difficile à employer car il y a toujours une normativité vitale, l'individu ne reste pas enfermé dans la souffrance et figé dans la souffrance lorsqu'il l'éprouve, sauf à ne plus être capable d'activité.

C'est en ce sens que nous parlons de *kairos* de l'assomption du corps-soi¹⁷³¹. Le *kairos* étant une notion dont « la portée philosophique [...] apparaît à la jonction de la raison et du réel et marque l'effort de l'intelligence pour dominer le réel »¹⁷³², elle semble entrer en adéquation avec notre conception de l'activité dans ses dimensions normative, adaptative au réel et créatrice, innovante. Le passage par cette notion grecque de *kairos* permet de comprendre que ce que l'individu met en jeu dans l'activité est de l'ordre de l'implicite et de l'explicite : « Kairos est en fait lié à un certain type d'intelligence portant sur le contingent – qu'on

¹⁷²⁹ Pour un exemple issu de notre recherche-action, voir les stratégies collectives mises en œuvre par les agents ANPE au sein d'une même Equipe Locale de Pilotage pour masquer la perte d'efficacité due à la difficile gestion de la charge de travail (in Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 46).

¹⁷³⁰ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Les Editions Sociales, Paris, [1988] 2012, postface, p 933.

¹⁷³¹ L'expression d'« assomption du corps-soi » est reprise de Yves Schwartz, voir *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 664-665.

¹⁷³² Monique TREDE, *Kairos. L'à-propos et l'occasion (Le mot et la notion, d'Homère à la fin du IVème siècle avant J.-C.)*, éditions Klincksieck, Paris, 1992, p 19.

l'appelle logismos, gnomè, doxa ou phronésis -, et qui permet à l'action humaine de s'exercer dans des circonstances indéfiniment variées »¹⁷³³. Et s'il veut agir, « s'impose » à l'individu l'

obligation de dépister, ou de cerner le kairos [...] dans les situations complexes où le grand nombre et la diversité d'influences en jeu – ce que le grec désigne par le mot poikilia – exigent de l'homme une adaptation chaque fois nouvelle et s'opposent à tout système¹⁷³⁴.

Cela rejoint le grand acquis de l'ergonomie dont nous avons vu qu'il mettrait en évidence l'impossible standardisation de l'activité humaine par la révélation de l'écart entre le prescrit et le réel.

P. Ughetto, sociologue et économiste, va dans le sens de notre analyse des conditions de travail en appelant à sortir d'une « *philosophie du droit du travail qui a fait ses preuves dans les univers de travail issus de la révolution industrielle* »¹⁷³⁵. Il s'agit en effet de ne pas cantonner les conditions de travail à une analyse en terme de droit, axée sur les seules normes antécédentes à l'activité, mais de considérer les personnes comme « *sujets* »¹⁷³⁶. Y. Schwartz pose cette question à propos du « *gouvernement taylorien du travail* » : « *La santé est-elle possible quand les normes antécédentes ne s'offrent plus à l'humain au travail que comme visée d'une hétérodétermination totale, et non aussi comme ressources pour l'agir ?* »¹⁷³⁷. En effet, il s'agit d'éviter le corsetage de « *l'activité industrielle par et dans les normes antécédentes* »¹⁷³⁸ pour favoriser le déploiement d'un mouvement vital de création dans l'usage que l'individu fait de lui-même mais sans récuser la nécessité de poser des normes antécédentes, moyens de déploiement efficace de l'activité humaine - nous avons évoqué les difficultés posées par un manque de réflexion sur ces normes antécédentes dans l'absence de cadre parfois souhaité dans des organisations de travail qui pratiquent une forme d'autonomie par l'injonction -.

En effet, les dispositifs organisationnels et de gestion ont une dimension de contrôle qui n'est pas neutre et ils sont indispensables pour que soient produits des produits finis et vendables, et nous rejoignons P. Ughetto lorsqu'il définit son but : « *la reconnaissance des problèmes du travail comme fondement de l'innovation* »¹⁷³⁹. Néanmoins de ce constat fondateur, il faut

¹⁷³³ *Ibid.*, p 18.

¹⁷³⁴ *Ibid.*

¹⁷³⁵ Pascal UGHETTO, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007, p 14.

¹⁷³⁶ *Ibid.*, conclusion, p 149.

¹⁷³⁷ Yves SCHWARTZ, « Connaître et étudier le travail », *Ergologia*, mars 2010, n° 3, p 100.

¹⁷³⁸ *Ibid.*

¹⁷³⁹ Pascal UGHETTO, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007, conclusion, p153.

extraire l'ensemble des conséquences afin de ne pas rester au seuil des implications du basculement épistémologique qu'il génère.

L'analyse poussée par un regard ergologique fait porter le regard sur un sujet qui recrée perpétuellement un univers dont il est le centre et dans lequel il tente de déployer son activité comme élan de vie, repoussant avec souplesse les marges qui encadrent sa « *puissance d'agir* » pour vivre en santé, d'où sa capacité permanente d'innovation. De G. Canguilhem, l'ergologie hérite une conception de l'activité dans laquelle nous lisons la mise en dialectique des « conditions de travail » :

On ne peut dire où commence le travail et où il finit, parce que toute activité humaine comporte quelque chose qui est de l'ordre d'une confrontation à un milieu que l'on a pas créé et vis-à-vis duquel on essaie de créer ses propres normes. Par conséquent, singulariser le milieu dans lequel on a été projeté représente un effort, un risque. Vivre, c'est [...] cela : tenter de réindividualiser perpétuellement notre milieu de vie. [...] Toute activité est un débat avec les normes¹⁷⁴⁰.

L'utilisation de la notion de dialectique semble indispensable pour définir ce fonctionnement intrinsèque de l'activité humaine pris entre deux polarités concurrentes, celles du normé et du normatif dont les modalités de rencontre ne peuvent jamais tout à fait se prévoir : c'est-à-dire celle des conditions de travail, normes antécédentes à l'activité, patrimoine à la fois externe¹⁷⁴¹ et interne¹⁷⁴² au sujet indispensable à la mise en œuvre de l'agir¹⁷⁴³ ; avec la polarité passablement antagonique de l'appropriation toujours personnelle et jamais totalement identique de ces conditions hétérogènes dont il fait la synthèse par le choix d'agir qu'il fait *hic et nunc*.

Cela signifie sortir du regard séquentiel et factoriel sur des conditions, hérité d'une vision scientiste et taylorienne du travail, et intégré dans notre conception d'une possible connaissance du travail presque toujours teintée, à quelques degrés, de ce positivisme : ceci afin d'admettre une vision plus complexe, ergologique, où les conditions ne peuvent être plus ni être interprétées selon un modèle causaliste ni être posées comme facteurs c'est-à-dire séparées du travail qui les met en dialectique.

¹⁷⁴⁰ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 118.

¹⁷⁴¹ Organisation, moyens, brevets de l'entreprise, planning, solidarités professionnelles, etc.

¹⁷⁴² Expérience, acquis de formation, compétences, astuces, état instantané du sujet, etc.

¹⁷⁴³ Par l'utilisation du terme « agir » et non seulement « activité », nous entendons distinguer le moment où le sujet met en œuvre son activité pour réaliser un but plus précis, un objectif de production plus imminent.

C'est pourquoi la mise en dialectique que nous pointons comme indispensable dans la définition des conditions de travail doit être considérée en dynamique, ce qui revient à proposer une épistémologie pour l'activité qui l'aborde par toute la complexité¹⁷⁴⁴ de ses différentes dimensions, ce sur quoi le philosophe E. Morin attirait déjà l'attention :

La pire simplification est celle qui manipule les termes complexes comme les termes simples, les décharge de toutes les tensions antagonistes / contradictoires, en vide les entrailles de tout leur clair-obscur. La pire simplification serait de répéter à tout bout de champ « tout est complexe, tout est hypercomplexe », c'est-à-dire d'expulser précisément cette résistance du réel, cette difficulté de concept et de logique que la mission de la complexité est de révéler et de maintenir¹⁷⁴⁵.

Pour ne pas être accusés d'utiliser « *un mot passe-partout qui escamote toutes difficultés comme l'ont fait les dialecticiens pendant des années* », nous serions tentés d'adjoindre à notre modélisation d'un usage nouveau pour le concept de « conditions de travail », le « *principe dialogique* » de E. Morin¹⁷⁴⁶, qu'il estime propre à contrer cet effet éventuel de l'usage de la notion de « dialectique ». Ce principe, qui semble déjà présent dans le mouvement de va-et-vient ergologique entre adhérence et désadhérence, prétend complexifier la seule logique aristotélicienne et son raisonnement séquentiel quant aux conditions de l'activité :

Un grand problème est ouvert pour la pensée complexe : est-ce qu'on peut substituer des logiques polyvalentes à la logique bivalente dite aristotélicienne ? Faut-il transgresser cette logique ? Dans quelles conditions ? On ne peut ni échapper à cette logique ni s'y enfermer ; il faut la transgresser mais y revenir. Autrement dit, la logique classique est un outil rétrospectif, séquentiel et correctif qui nous permet de corriger notre pensée séquence par séquence, mais dès qu'il s'agit de son mouvement même, de son dynamisme même et de la créativité qui existe dans toute pensée, eh bien, effectivement, la logique peut tout au plus servir de béquille, jamais de jambes¹⁷⁴⁷.

La « *pensée complexe* » morinienne semble effectivement permettre de préciser le modèle ergologique de l'activité, ainsi que la manière dont le dispositif à trois pôles prétend favoriser l'appréhension de cette activité humaine traversée par des contradictions inhérentes à sa dimension normative et émancipatrice. Pour le « *principe dialogique* », il s'agit d'aborder la connaissance de l'activité humaine en considérant que

¹⁷⁴⁴ « « *Complexe* », non au sens galvaudé du terme qui voudrait qu'aujourd'hui tout soit pétri de complexité, mais au sens premier du terme [...] selon lequel divers éléments hétérogènes se trouvent inextricablement mêlés, noués ensemble, « tressés » au sein de situations » (in Stéphanie MAILLIOT, *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2012, p 200).

¹⁷⁴⁵ Edgar MORIN, *Science avec conscience*, [1982] Fayard, Points, Paris, 1990, p 312.

¹⁷⁴⁶ *Ibid.*, p 176.

¹⁷⁴⁷ *Ibid.*, p 174.

*deux logiques, deux principes sont unis sans que la dualité se perde dans cette unité [...]. Ainsi, rationalité et empirisme maintiennent une dialogique féconde entre la volonté de la raison de saisir tout le réel et la résistance du réel à la raison*¹⁷⁴⁸.

Pour le préciser relativement à la démarche ergologique, et afin de définir notre concept de « conditions de travail », il s'agirait d'engager le processus de dialogue en posant ce principe morinien comme une des exigences épistémologiques du pôle III¹⁷⁴⁹. Cela signifie qu'il est question de produire des connaissances ou de définir les concepts relatifs à l'activité humaine en considérant son unité à deux niveaux. D'abord celui de la connaissance scientifique dont le processus épistémologique nécessite de produire des normes sur l'activité humaine mais qui ne peut se déprendre de l'instabilité des conditions du milieu. Ensuite relativement à un second niveau, celles des exigences rationalisatrices de la sphère productive, qui doit connaître les conditions nécessaires au déploiement d'une activité humaine productive¹⁷⁵⁰, tout en acceptant pour les appréhender d'intégrer la dimension toujours normative de l'agir humain quand il se déploie et forcément pour une part inconnaissable et imprévisible pour l'observateur.

Fondamentalement, malgré les différents points de vue possibles sur l'activité, et les antagonismes implicites ou explicites présents dans les dispositifs à trois pôles, l'enjeu est de considérer leur dualité comme enserrée dans l'unité de l'activité humaine qui se présente comme l'opérateur de synthèse, et de modification dans sa saisie toujours singulière, des conditions du milieu.

Il s'agit de proposer une modélisation conceptuelle d'intervention relative au travail qui le considère dans son ensemble sans se contenter d'analyses partielles - et parfois partiales - comme lorsque le dialogue sur les conditions de travail se contente d'aborder de l'amont de l'activité ou son aspect matériel, c'est ce que proposait le psychologue J. Leplat en étudiant cette notion de « complexité » pour l'ergonomie :

Quand on aura dit qu'une tâche est complexe, on n'aura pas encore appris grand chose, mais on sera incité à se poser un certain nombre de questions cruciales sur cette tâche [...] La qualification de complexe est, dans tous les cas, une invitation à éviter tout réductionnisme. Dire qu'une tâche est complexe (et quelle tâche ne pourrait être considérée comme telle ?), c'est dire que son étude n'est pas épuisable par un seul modèle, mais qu'elle

¹⁷⁴⁸ *Ibid.*, p 176.

¹⁷⁴⁹ Voir schéma du dispositif à trois pôles en annexe 2.

¹⁷⁵⁰ Et suffisamment productive, élément pris entre qualitatif et quantitatif dont la définition est l'un des enjeux majeurs de nos dispositifs de production de connaissances lorsqu'ils s'appliquent à l'activité industrielle, voire même relativement aux objets matériels ou immatériels qui sont à produire.

*peut être analysée à des points de vue divers : le problème essentiel de la recherche sur la tâche est justement la coordination de ces différents points de vue*¹⁷⁵¹.

Plus précisément, cette complexité à tenir¹⁷⁵² ne se limite pas concrètement à des enjeux de débats de valeurs aux tendances relativement antagoniques qu'il va s'agir de coordonner, Y. Schwartz parle de « *complexité vécue dans l'expérience* »¹⁷⁵³ qui ne permet pas de trancher précisément sur la productivité de chaque salarié d'un système productif, sur les effets de l'activité d'une équipe de polyglottes dans un service commercial par rapport à ceux d'opérateurs en contact direct avec la matière première utilisée par l'entreprise pour la transformer et fabriquer le produit final qui sera proposé à la vente, donc sur l'impossibilité de déterminer même *a posteriori* à qui incombe la valeur ajoutée produite par l'entreprise. Ce que J. Leplat écrit également du point de vue microscopique sur l'activité qui montre bien que cette complexité part du sujet qui fait expérience :

*Dire que la complexité de la tâche doit être envisagée par rapport à l'activité, c'est dire aussi que la gestion de la complexité est intégrée dans la gestion de l'activité. L'agent ne vise pas seulement à traiter la complexité, mais à se gérer lui-même, c'est-à-dire à s'assurer un certain type de conditions de travail, à rendre sa charge de travail acceptable, à s'assurer des relations de travail agréables, etc. Ces finalités viennent moduler la gestion de la complexité, mais parfois aussi en modifier la nature*¹⁷⁵⁴.

Néanmoins, considérer le sujet pris dans un mouvement dialectique dynamique avec son milieu, entre impossible et invivable, producteur polarisé en valeurs qui renormalise les conditions de son activité, correspondrait à une conception quelque peu idéaliste d'un milieu aux formes parfaites, neutralisant les rapports de pouvoirs ainsi que les ruptures introduites dans les organisations mouvantes ou défailtantes, du fait de collectifs sans cesse recomposés

¹⁷⁵¹ Jacques LEPLAT, « Quelques aspects de la complexité en ergonomie » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 71-72.

¹⁷⁵² Sur cette exigence de tenir la complexité dans nos interventions, nous rejoignons l'analyse de Edgar Morin qui défend une « *pensée complexe* » en définissant deux malentendus possibles. Le premier « *consiste à concevoir la complexité comme recette, comme réponse, au lieu de la considérer comme défi et comme incitation à penser ; on croit alors que la complexité dit être un substitut efficace à la simplification mais qui, comme la simplification, va permettre de programmer ou de clarifier* ». Le second « *consiste à confondre la complexité et la complétude [...] la pensée complexe essaie de tenir compte de ce dont se débarrassent en l'excluant les types de pensée mutilants que j'appelle simplificateurs et par là elle lutte non contre l'incomplétude mais contre la mutilation. Ainsi par exemple, si nous essayons de penser le fait que nous sommes des êtres à la fois physiques, biologiques, sociaux, culturels, psychiques et spirituels, il est évident que la pensée simplifiante, soit disjoint ces différents aspects, soit les unifie par réduction mutilante. Donc, dans ce sens-là, il est évident que l'ambition de la complexité est de rendre compte des articulations qui sont brisées par les coupures entre disciplines, entre catégories cognitives et entre types de connaissance [dans une démarche ergologique nous ajouterions : ou entre types de savoirs issus de régimes de production différents]. En fait, l'aspiration à la complexité tend à la connaissance multidimensionnelle. Elle n'est pas de donner toutes informations sur un phénomène étudié mais de respecter ses diverses dimensions* » (Edgar MORIN, *Science avec conscience*, [1982] Fayard, Points, Paris, 1990, p 164).

¹⁷⁵³ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Éditions Sociales, Paris, 1988, pp 665-670.

¹⁷⁵⁴ Jacques LEPLAT, « Quelques aspects de la complexité en ergonomie » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 72-73.

par des plannings intenable en raison de manque d'effectif¹⁷⁵⁵ ou des besoins du public à satisfaire ou par la précarité des contrats qui font valser les intérimaires. Si les conditions de l'activité du sujet sont à considérer dans un mouvement dialectique double entre soumission et émancipation de ces conditions, s'il renormalise, pour que ses renormalisations puissent être mises en patrimoine, faire expérience, un certain nombre de conditions doivent être réunies dans le milieu de travail : stabilité d'une équipe qui rend possible une activité du sujet dans laquelle il puisse développer les vecteurs de transformations de ses renormalisations, confiance d'une hiérarchie qui prend en compte et favorise l'expression et la mise en patrimoine des innovations venues des salariés de niveau inférieur.

Par conséquent, la mise en patrimoine des renormalisations continûment créées dans l'activité, ne peut se construire dans n'importe quelles conditions et ces conditions favorables ou défavorables dépendent étroitement de la manière dont le milieu de travail est considéré politiquement et des garde-fous qui peuvent y être construits ou détruits en fonction du regard porté ou non sur l'activité réelle des individus et ses potentialités. Les dispositifs à même de permettre de donner à voir et de tenir cette complexité, c'est-à-dire de refuser tout réductionnisme, seront eux-mêmes complexes et jamais totalement stables.

Un espace social tripolaire qui délimite le champ des « conditions de travail »

Inscrire le concept de travail dans celui d'activité, ce n'est pas pour autant diluer le concept de travail dans celui d'activité. Ce serait oublier que d'un point de vue ergologique, « *la problématique du travail* » salarié¹⁷⁵⁶ s'inscrit dans un espace social¹⁷⁵⁷ où les débats de normes sont intégrés entre trois pôles¹⁷⁵⁸ - voir schéma ci-après - : celui des gestions c'est-à-dire de l'usage de soi sans cesse rejoué dans l'activité, celui du marché et des gestionnaires du travail et enfin celui de la *politeia*, du politique en reprenant du concept grec l'idée d'un engagement citoyen dans la cité, traversé de valeurs. C'est la tension entre ces trois

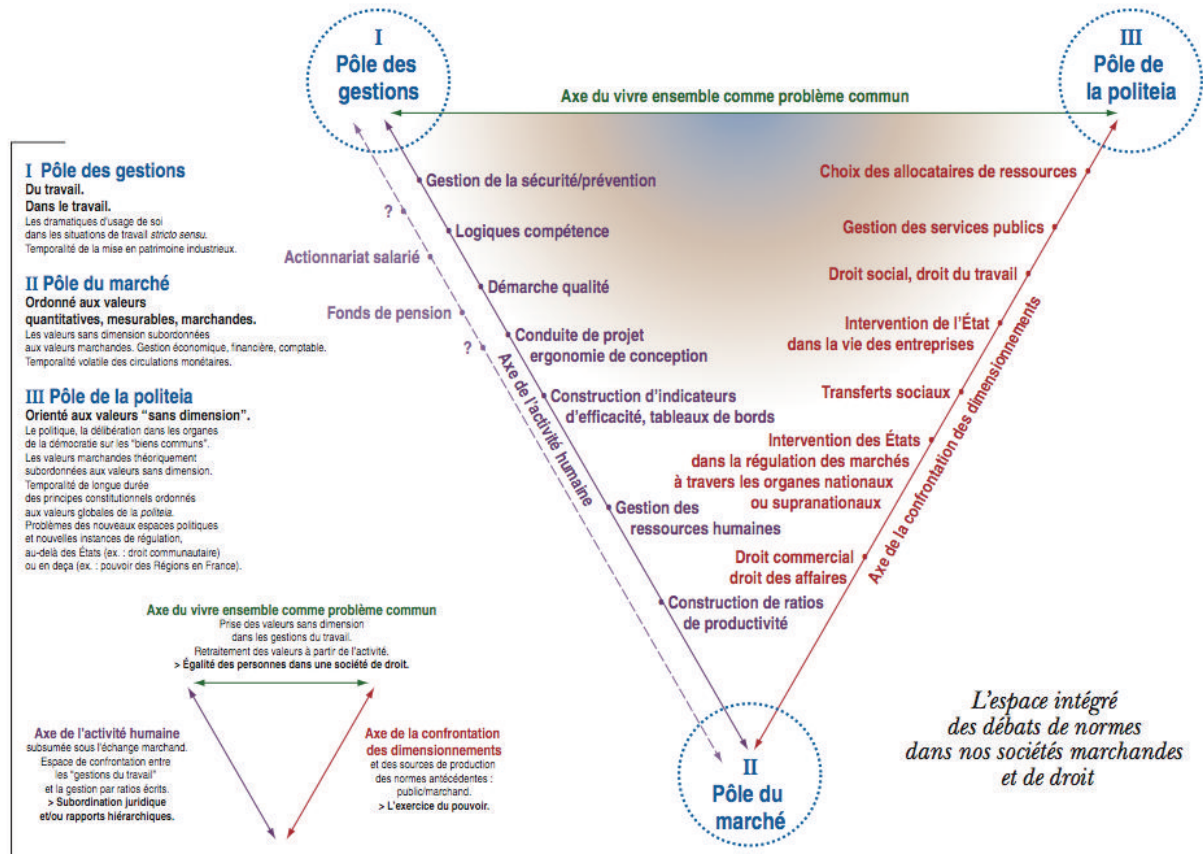
¹⁷⁵⁵ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, pp 21-23.

¹⁷⁵⁶ Ou « travail *stricto sensu* », voir note 10. Lire également p 464.

¹⁷⁵⁷ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 119.

¹⁷⁵⁸ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 688-705 ; Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, pp 243-260 ; Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, pp 264-267.

dimensions qui sous-tend les rapports de pouvoir permanents mais non unilatéraux, rapports dont les acteurs sont conscients mais qui restent relativement en pénombre comme si les normes du travail étaient entièrement construites sur de purs critères rationnels de gestion¹⁷⁵⁹.



- Schéma de l'espace tripolaire¹⁷⁶⁰ -

Si nous nous attachons à l'axe dit « du vivre ensemble comme problème commun », du point de vue juridique avec les jurisprudences successives du droit du travail qui sédimentent progressivement des normes protectrices pour les salariés, régulatrices du rapport de subordination et clarifiant les conditions de l'échange pour les entreprises, cet espace tripolaire semble modéliser le fonctionnement social en mettant très en avant les gestions personnelles et l'usage de soi. En effet, seul l'axe entre le pôle des gestions et le pôle du

¹⁷⁵⁹ Là encore un rapprochement est possible avec les travaux de Maurice Merleau-Ponty qui évoque en situation pré-révolutionnaire ce que la démarche ergologique postule comme permanent dans les sociétés marchandes et de droit : « *L'espace social commence à se polariser, on voit apparaître une région des exploités* » dont le « *regroupement se précise par delà les idéologies et les métiers différents* » (Maurice MERLEAU-PONTY, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001, p 508).

¹⁷⁶⁰ Yves SCHWARTZ in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, p 248. Ce schéma n'est ni à confondre ni à calquer sur celui du dispositif à trois pôles présenté en annexe 2, ils ne traitent pas des mêmes concepts.

politique est alors sollicité. D'évidence cet axe n'est pas le plus usité et la dimension de l'usage de soi apparaît peu lorsque les processus à l'œuvre dans l'espace social sont conceptualisés ou alors uniquement comme une prise en compte de l'opinion¹⁷⁶¹. Plusieurs chercheurs neutralisent totalement ce pôle premier dans la réalisation de l'activité. Par exemple, la représentation que J.-P. Durand, sociologue, propose avec le « *concept de modèle productif* »¹⁷⁶² ne permet pas d'intégrer la mise en dialectique des conditions de travail dans la singularité de l'activité avec la dimension macro-sociologique alors même qu'il explique proposer ce concept pour rendre compte du

*niveau micro-sociologique (la situation de travail, la firme) et du niveau macro-sociologique (les marchés des biens ou du travail, y compris le rôle de l'Etat) en organisant un va-et-vient entre les deux ; expliquer les changements en adoptant une démarche diachronique [...] ; intégrer les contradictions, les conflits ou les alliances entre individus ou entre groupes et le compromis productif sans cesse remis en cause qui caractérise la production de biens et de services*¹⁷⁶³.

Notre regard à la loupe, c'est-à-dire focalisé sur l'activité comme nous l'avons appris des ergonomes¹⁷⁶⁴, ne peut pas se satisfaire d'une conception globalisante de l'individu point d'origine de tout système productif, et ce même quand les nécessités de conceptualisation nous font le positionner non comme producteur au pôle des gestions mais à un autre pôle de l'espace social ; il n'appartient à un autre pôle que pour un temps et sous l'angle de sa propre activité doit toujours être positionné de nouveau au pôle des gestions. Parler en général du

¹⁷⁶¹ Voir ce que dit Yves Schwartz sur ce point de la conceptualisation faite par Jürgen Habermas : « *ce concept d'espace public, auquel dans sa Préface de 1990 à L'espace Public [Jürgen HABERMAS, L'espace public, [1962] Payot, Paris, 1992], J. Habermas persiste à accorder sa confiance pour produire des pratiques normatives en résistant aux colonisations des pouvoirs, cet espace public ne nous paraît pas être de nature à délégitimer l'anxiété platonicienne face à la fragilité d'une mise en langage d'une opinion largement déracinée, qu'elle s'opère aujourd'hui spontanément ou qu'elle soit convoquée à le faire (ex : sondages, interviews). Cet espace public, au-delà ou en deçà d'Habermas, en tant que public, est construit sur sa déconnexion d'avec les adhérences historiques, les expériences de vie - et de valeurs - des opinants : est sous-jacente l'idée que le singulier doit travailler à s'effacer quand il est question du bien commun. Ce qui en un certain sens, est profondément vrai, mais en un autre très critiquable si rien n'est pensé de ce travail de circulation entre le singulier et l'universel. Car à donner à l'expression d'opinions dans l'« espace public » le monopole de l'exercice de la raison pratique, n'est-on pas aussi en train de neutraliser un monde de valeurs virtuelles, des opinions à peine formulées et à peine formulables, parce qu'attachées par de multiples capillarités à ce qu'on appellera provisoirement les « activités concrètes », à des contraintes à et pour vivre ? N'est-on pas en train de privilégier voire de fabriquer des opinions simplistes dans leur justification normative, mais manipulables parce qu'exprimées dans l'élément homogénéisant du langage, au détriment de jugements chevillés dans et par l'expérience toujours resingularisante, mais pour cette raison même, d'accès difficile à ce champ homogénéisant ? » (Yves SCHWARTZ, « Raison pratique et débats de normes » in Myriam BIENENSTOCK, André TOSEL (coord.), *La raison pratique au XX^e siècle : trajets et figures*, L'Harmattan, Paris, 2004, pp 261-294).*

¹⁷⁶² Jean-Pierre DURAND, « Le nouveau modèle productif » in Guillaume BOLLIER, Claude DURAND (coord.), *La nouvelle division du travail*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 1999, pp 23-42. Voir schémas p 31, p 37 et p 40.

¹⁷⁶³ *Ibid.*, p 29.

¹⁷⁶⁴ Françoise Darses et Maurice de Montmollin écrivent : « *L'ergonome est myope, résolument. Il ne voit bien que de près, le nez sur un travail précis et délimité, les lunettes braquées sur des travailleurs identifiés et accessibles* » (Françoise DARSESES, Maurice DE MONTMOLLIN, *L'ergonomie*, La Découverte, Paris, quatrième édition, 2006, pp 3-4).

travail, c'est accepter de ne pas porter son regard sur l'activité en train de se faire et sur la synthèse toujours renouvelée et en partie inédite que fait tout individu de l'ensemble de conditions du milieu, c'est accepter la division du travail malgré le fait qu'elle soit transcendée par les configurations d'activité.

Cependant si le pôle de gestions émerge comme essentiel dans cette conceptualisation triangulaire de l'espace social schwartzien, ce n'est pas pour prendre une position de prééminence, imposée au nom d'une conception idéologique de l'activité des individus en tant que « corps-soi ». Car ce pôle n'est pas le seul à attendre une forme de protection du politique dans les processus de fonctionnements sociaux, la détermination des normes par l'Etat est également une dimension fondamentale pour les entreprises¹⁷⁶⁵ - dont les dirigeants sont également des travailleurs en activité et pris dans l'entrelac des conditions de leur milieu de travail, même quand ils ne sont pas salariés - et ce sont toutes les dimensions des débats de normes que nous appelons à déplier dans notre promotion d'un usage renouvelé du concept de « conditions de travail », sans vouloir renverser la perspective en mettant à bas une rationalité au profit d'une autre rationalité. Cette vision de l'usage du concept, en tentative de rééquilibrage, qui promeut une évolution progressive et par glissement, est certes loin des perspectives révolutionnaires développées même de manière feutrée par des auteurs plus radicaux¹⁷⁶⁶ et s'apparente à une utopie pour notre temps¹⁷⁶⁷.

¹⁷⁶⁵ En témoignent par exemple les propositions du MEDEF pour que l'Europe réaffirme sa souveraineté afin de peser dans les débats internationaux pour que les normes d'information comptables internationales (IFRS) soient mieux adaptées aux besoins des entreprises françaises et moins tournées vers une financiarisation de l'économie (Laurence BOISSEAU, « Les trois propositions du MEDEF pour adapter les normes IFRS », *Les Echos.fr*, 16.07.13 [en ligne]. Disponible sur

<<http://www.lesechos.fr/entreprises-secteurs/finance-marches/actu/0202899008430-les-propositions-chocs-du-medef-pour-reformer-les-normes-comptables-586575.php>> (consulté le 16.07.13)).

En effet, ces normes essentiellement utilisées par les européens et uniquement pour les entreprises consolidées c'est-à-dire au niveau de groupes de sociétés dont les comptabilités sont agrégées, font moins ressortir la dimension historique et patrimoniale que les normes françaises (qui continuent d'être la norme comptable pour les sociétés enregistrées sur le territoire national) et tendent à faire primer l'économique se rapprochant des normes anglo-saxonnes (US GAAP, UK GAAP, etc.). Sur ce processus de convergence des normes, l'importance de la « co-existence de plusieurs conceptions » et du « croisement » des points de vue, sans primauté de celui des financiers, voir Charlotte DISLE, Christine NOEL, « La révolution des normes IFRS. Une convergence de la comptabilité vers la finance ? », *La Revue des Sciences de Gestion*, mars-juin 2007, n° 224-225, p 26.

¹⁷⁶⁶ Nous pensons ici à des auteurs comme Isabelle Ferreras ou Bernard Friot, sociologues, Thomas Coutrot, économiste, ou encore Guillaume Carnino, historien des sciences, même s'ils ne se réclament pas explicitement d'une perspective révolutionnaire.

¹⁷⁶⁷ Sur cette notion d'« utopie » qui ne peut être opposée à la démarche ergologique pour en disqualifier l'opérationnalité, voir Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 729-733. Avec cette clé de lecture d'une utopie adaptée à notre temps et pour mieux appréhender la dimension concrète de l'engagement ergologique, voir le « Manifeste pour un ergo-engagement » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, pp 221-249.

La tendance est de ne considérer que les deux pôles de l'espace tripolaire et de s'installer dans un mode de recherche scientifique qui fonctionne sans interroger le tournant de la désadhérence qui a été pris au début du XX^e siècle. Ce tournant est celui de la non prise en compte du pôle des gestions, de l'usage de soi par soi et de soi par d'autres comme si de toute façon il n'était pas possible de le prendre en compte notamment par des données statistiques pour ce qui concerne les « conditions de travail », d'inventer quelque chose de nouveau ; ou comme si cela pouvait devenir trop subversif et risquer d'instabiliser la construction, qui est une réussite d'un point de vue global, du fonctionnement et de la production de données statistiques sur le travail et ses conditions en France, qui tend à se développer sur un mode similaire au niveau européen comme nous l'avons vu.

Une réussite qui favorise néanmoins ce que A. Ogien a dénoncé comme l'emprise gestionnaire qui engage un enjeu de dépolitisation par les politiques publiques des rationalités multiples de l'activité¹⁷⁶⁸. Ce que A. Ogien ne pose pas, c'est la nécessité postulée par l'ergologie de faire émerger les gestions issues des rationalités à l'œuvre dans les configurations d'activité toujours en partie personnelles des individus. Si la remise en cause des coupures de la division du travail et de l'optique gestionnaire ne va pas jusqu'aux débats de normes perpétuels et changeants dans l'agir, la coupure entre conception et exécution se prolonge sous une forme différente mais ne proposant pas d'horizon rendant possible la construction de conditions communes favorables à la mise en visibilité de ces débats : alors le discours sur le travail reste celui de gestionnaires désadhérents, du côté des scientifiques comme du côté patronal ou syndical, avec des partenaires sociaux perdus dans l'ambiguïté du concept de « conditions de travail » et sans pouvoir se déprendre de ses ambivalences vis-à-vis des sujets en activité. Ces sujets, « corps-soi » sont pourtant gestionnaires dans l'activité et possiblement producteurs de normes innovantes pour le milieu si leur normativité ascendante est considérée, non au sens d'une considération qui vaudrait simplement reconnaissance, mais au sens d'une prise en compte pour une construction commune des conditions de l'agir.

A l'extrême, le dialogue social axé sur le travail abstrait tend à se transformer en exercice comptable où les gestionnaires de l'entreprise tentent de préserver leur entité en tant que

¹⁷⁶⁸ Voir notre introduction, section « Des « conditions » qui dépassent la situation : l'influence d'un nouveau modèle de gestion sur l'activité ».

« centre de profit »¹⁷⁶⁹ alors que de manière antagoniste mais sur un mode de traitement symétrique des « conditions de travail », les représentants des salariés deviennent gestionnaires de la santé *stricto sensu* comme absence de dégradation, de l'hygiène, de la sécurité, de la rémunération et du temps de travail. L'analyse des effets de l'activité est alors divisée entre effets de performance et effets sur les travailleurs - repensons au schéma des cinq carrés¹⁷⁷⁰ qui les sépare pour en faciliter l'identification et affirmer leurs liens dans et par l'activité -, et dans une perspective quantitative similaire des conditions par des acteurs pourtant antagonistes : conditions d'un travail qui peut alors être réduit au prisme univoque de l'aliénation puisque exempt du regard sur l'activité et ses arbitrages polarisés en valeurs échappant à la métrique économique.

Si les gestionnaires du travail s'en tiennent à une gestion désadhérente du travail, ils n'intègrent pas la question de la mise débats de normes et de valeurs, seule à même de permettre une gestion adhérente avec l'activité. Sans perspective d'adhérence avec les situations réelles d'activité et leurs configurations mouvantes et contradictoires, ceux qui pensent au travail ignorent l'ambivalence des « conditions de travail », qui est celle de toute norme antécédente¹⁷⁷¹, et le pôle des gestions de l'espace tripolaire dont nous postulons qu'il ne peut plus être ignoré, ce qui revient à promouvoir une posture de recherche, d'analyse ou de construction de dispositif selon la modélisation proposée par Y. Schwartz¹⁷⁷². L'objectif étant de donner des marges pour s'approprier et renormaliser les conditions, non à chacun de manière différente dans un particularisme pouvant dériver vers une « mosaïque » où chacun fait valoir ses intérêts propres¹⁷⁷³ mais collectivement en offrant de la latitude. Nous retrouvons ici la voie des personnalistes déjà invoqués précédemment mais avec un dispositif pratique à même de favoriser ce débat social permettant le développement de chacun comme personne. Donner des marges, ce qui semble recouper le concept de « marges de manœuvre » de l'ergonomie, sans singularisation des normes, nous fait rejoindre les résultats de recherches ergonomiques qui montrent que les marges de manœuvre collectivement construites, ni

¹⁷⁶⁹ Ce vocabulaire est de plus en plus employé dans l'entreprise privée où le « centre de profit » correspond à un découpage non juridique mais comptable d'une entreprise dans lequel les négociations sociales peuvent parfois apparaître comme totalement sous-dimensionnées par le statut de décideurs qui sont de simples gestionnaires, sans aucun droit de regard ou capacité pour répondre aux enjeux d'une activité productive qui ne se limite pas aux bornes de la comptabilité analytique.

¹⁷⁷⁰ Voir section 3.3.2.

¹⁷⁷¹ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 598-603.

¹⁷⁷² Voir le schéma du dispositif à trois pôles en annexe 2.

¹⁷⁷³ Sur cette notion de « mosaïque atomique de biens propres » chez Joseph Vialatoux, lire Emmanuel GABELLIERI, « Le rapport entre économie et humanisme chez Joseph Vialatoux », colloque « Les enjeux du management responsable », 18-19 juin 2004, Université catholique de Lyon, Lyon, pp 6-7.

absolues dans une sorte de laisser-faire, ni trop étroitement corsetées à l'instar de conditions élaborées dans l'arbitraire¹⁷⁷⁴, favorisent la construction du vivre en santé au travail et le bien-être des travailleurs¹⁷⁷⁵.

De plus, il ne s'agit pas de rendre dogmatique le concept de « conditions de travail » ou de le transformer en système clos. Simplement il est question de le faire sortir de la tentative d'usurpation qu'il subit lorsque ces conditions sont définies et listées à distance des situations de travail et de ceux qui les vivent, dans une ignorance volontaire de leur statut de « *concepts aux neuf dixièmes* »¹⁷⁷⁶ alors qu'il fait partie des concepts relatifs à l'activité humaine et qui n'ont donc pas de « *conditions aux limites* » :

*les possibles s'engendrent continûment à partir des conditions initiales. Or celles-ci ne peuvent être connues que tendanciuellement. En mathématiques, on peut intégrer en toute sécurité dès lors qu'on connaît les conditions aux limites. [...] En ce qui concerne les sujets humains, nul ne connaît ni ne connaîtra intégralement les conditions de son objet d'étude, pas plus qu'il ne connaît les siennes propres. C'est pourquoi l'histoire nous réserve toujours des surprises*¹⁷⁷⁷.

Ces deux conceptualisations, « concepts aux neuf dixièmes » et « conditions aux limites », sont celles de l'usage épistémique usurpateur des concepts ayant trait à l'activité. Elles n'abordent pas la modélisation dans le même sens, puisque l'usurpation consiste à passer des neuf dixièmes aux dix dixièmes, mais se réfèrent à la même problématique, celle du dépassement des concepts et des conditions pré-définies par la vie qui est activité : lorsque le regard est porté sur l'activité, il n'est pas possible de faire fonctionner les concepts de manière pure, sans intégrer les variabilités, régulations, débats de normes, polarisation en valeurs qui en distordent l'usage lorsque l'individu se met en activité dans un milieu par nature « infidèle ».

¹⁷⁷⁴ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 22, pp 176-177.

¹⁷⁷⁵ En droit, la structure juridique des SCOP apparaît à cet égard un moyen de garantir ce type de configurations productives abordant conjointement les nécessités de la production et celles de l'amélioration des conditions de travail.

¹⁷⁷⁶ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988, pp 82-85. Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, pp 734-736.

¹⁷⁷⁷ Yves SCHWARTZ, *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994, p 64. Sur cette notion de « conditions aux limites » dans le champ ergologique, lire également Stéphanie MAILLIOT, *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2012, pp 293-294.

Il s'agit donc bien de remettre en cause tout gouvernement du travail à la norme ainsi que d'affirmer conjointement la modification des normes antécédentes par l'activité. Car si la conception de l'activité est ergologique, c'est-à-dire toujours productrice de débats de normes individuels et collectifs, eux-mêmes producteurs de débats de valeurs individuels et collectifs qui leur correspondent, l'expression des normes ne peut être pas être originaire uniquement des pôles II, celui du marché, ou du pôle III, celui de la *politeia*, et il y a un enchâssement de ces débats de normes :

Tout dépend du degré d'adhérence ou de désadhérence relative par rapport à la situation à traiter, du type de décision opératoire à prendre pour chaque niveau de débat de normes. Avec intrication variable de ces différents niveaux selon les formes de convocation par les degrés d'adhérence [...] (on peut penser que plus une des dimensions à traiter de la situation est proche de l'instantané, de l'adhérence extrême, plus le schème est « inchoatif » infra-conscient)¹⁷⁷⁸.

Dans le prolongement de son appel à un « usage sain des concepts » et de ce qu'il avait identifié comme des concepts aux neuf-dizièmes, Y. Schwartz a développé l'idée de « différents niveaux d'épistémicité »¹⁷⁷⁹ auxquels se référer pour positionner les concepts selon leur degré d'adhérence avec l'activité. Il dénonce l'« usurpation » qui consiste à ignorer la dimension quasi exclusivement tournée vers l'ergologique de certains concepts, qui continuent d'être affirmés comme épistémiques, coupant court à tout dialogue sur la dimension axiologique dont ils peuvent être porteurs ou sur la pertinence de leur usage alors qu'ils apparaissent comme « lieu essentiel de rapports savoirs/pouvoirs dans nos sociétés marchandes et de droit, fonctionnant massivement aux normes antécédentes, c'est-à-dire via des procédures normées, présentées comme des « concepts scientifiques » »¹⁷⁸⁰.

¹⁷⁷⁸ Yves SCHWARTZ, « Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience », *Travail et Apprentissages*, juin 2011, n° 7, p 170.

¹⁷⁷⁹ « L'épistémicité 1 se déploie au sein du champ épistémique (sciences dites « dures ») pour caractériser, à travers des concepts, lois ou modèles, des objets qui n'ont pas de débats de normes (ex : la loi de la chute des corps). Les épistémicités de niveau 2, 3 [...], renvoient au champ ergologique (sujet à de l'activité et ne pouvant être étudié en dehors du milieu ou de l'histoire) et concernent des objets soumis à des débats de normes. L'épistémicité 2 caractérise la production de normes au sein de la vie sociale, cristallisées en concepts, lois, règlements, procédures (ex : le contrat de travail) ; ce niveau d'épistémicité 2 connaît une relative stabilité. L'épistémicité 3 renvoie aux concepts élaborés dans le cadre de disciplines humaines et sociales (ex : la compétence, les théories du management...) ; ce niveau 3 bénéficie d'une stabilité plus relative encore et il y a risque d'usurpation conceptuelle sitôt qu'il prétend à un usage totalisant des concepts qu'il met en œuvre » (in Stéphanie MAILLIOT, *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2012, p 138).

¹⁷⁸⁰ Yves SCHWARTZ, « Produire des savoirs entre adhérence et désadhérence » in Pascal BEGUIN, Marianne CERF (coord.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements*, Octarès, Toulouse, 2009, note 6, p 18. Cette dénonciation d'« usurpation » au niveau épistémologique est à mettre en parallèle avec celle dénoncée par Simone Weil : « Pendant des siècles, des âmes généreuses ont considéré la puissance des oppresseurs comme constituant une usurpation pure et simple, à laquelle il fallait tenter de s'opposer soit par la simple expression de la réprobation radicale, soit par la force armée mise au service de la justice. Des deux manières, l'échec a toujours été complet [...]. La réflexion sur cet échec [...] amena enfin Marx à comprendre qu'on ne peut supprimer l'oppression tant que subsistent les causes qui la rendent inévitable, et que ces causes résident dans les conditions objectives, c'est-à-dire matérielles, de l'organisation sociale. Il élaborait ainsi une conception de

Proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail »

L'objectif de notre recherche était à la fois de comprendre pourquoi le concept de « conditions de travail » est parfois présenté comme assez « objectif » dans une certaine vision scientifique, malgré tous les éléments qui concourent à l'impossibilité de cette caractérisation ; ou à l'inverse, pourquoi le concept apparaît multiforme et prend un sens extensif, avec une signification toujours très étroitement liée à la bouche du locuteur qui l'emploie. Il s'agit donc maintenant de proposer une modélisation à même de sortir le concept de « conditions de travail », concept aux neuf-dixièmes auquel nuisent la vision scientifique comme la vision relativiste que nous avons exposées dans notre problématique, de ses ambiguïtés de sens et ambivalences relatives à sa prise en compte ou non de l'activité, qui conduisent à un dialogue social qui tend parfois à s'apparenter à un dialogue de sourds, au sens d'une surdité à la portée des arbitrages de l'activité.

Le retraitement ergologique du concept de « conditions de travail » a permis d'opérer un mouvement de déplacement conceptuel du travail à l'activité de travail, des « conditions de travail » à la « dialectique des normes », il est alors question de mettre en visibilité les débats de normes pour pouvoir aborder le concept de « conditions de travail » et lui fournir des contenus.

Pour imaginer notre conception du caractère vivant et donc dynamique de ce centre qu'est le sujet qui met en œuvre l'activité et permet alors aux conditions de faire système, nous pourrions proposer une analogie en postulant un effet Doppler du sujet, effet non pris en compte dans le mode de traitement des conditions de travail. Ce qui veut dire qu'à l'instar d'une source sonore qui se déplace, produisant chez le récepteur un effet Doppler qui fait varier la hauteur de son alors que le récepteur-observateur de la source est resté immobile et a conservé la même méthode de mesure, amenant même la fréquence sonore à être plus élevée pour le récepteur qu'elle ne l'est au niveau de la source or celui-ci entre en contact avec elle, le sujet, « corps-soi » agissant dans le milieu, est en mouvement constant et ne permet pas à l'observateur d'adopter une méthode de mesure qui le supposerait statique. Si les conditions

l'oppression tout à fait neuve, non plus en tant qu'usurpation d'un privilège, mais en tant qu'organe d'une fonction sociale. Cette fonction, c'est celle même qui consiste à développer les forces productives » (Simone WEIL, Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale, [1934] Folio, Paris, 2009, pp 41-42).

ne peuvent être statiques c'est qu'elles ne peuvent pas être considérées indépendamment du sujet pour lequel elles font et sont conditions, hors celui-ci fait toujours preuve d'une certaine mobilité dans son mode de saisie des conditions. C'est ce que nous qualifions d'effet Doppler du sujet au travail afin de marquer de manière imagée une position de rupture dans la conception des « conditions de travail » car l'activité de travail ne peut se réduire à une simple réponse adaptative du sujet aux variabilités de son environnement :

Il y a un risque à considérer la « réalité » comme existant en dehors de l'histoire des individus, comme simple réponse adaptative de l'homme à son environnement. De ce point de vue, A. Léontiev serait à relire¹⁷⁸¹ :

« L'activité n'est pas une réaction mais un système qui a une structure, ses passages et ses transformations internes, son développement... Pour singulière qu'elle soit l'activité d'un individu humain représente un système inséré dans le système des rapports sociaux... l'homme ne trouve pas seulement dans la société des conditions extérieures auxquelles il doit adapter son activité mais ces conditions sociales mêmes portent en elles les motifs et les buts de son activité, ses moyens et ses modes ; en un mot la société produit l'activité des individus qui la composent »¹⁷⁸².

En effet, notre regard ergologique sur les conditions de travail du sujet en activité et sur la difficulté restant en pénombre du rapport qui prend la forme d'un débat interne entre les normes antécédentes et les normes internes à son « corps-soi » - possibilités et limites physiques mais aussi orientation en valeur selon ses représentations et croyances -, amène à penser les « conditions de travail » selon deux axes celui des normes et de la normativité et sous deux angles qui sont ceux des deux niveaux de débats de normes : le premier, à l'intérieur du sujet lui-même, et le second, entre les acteurs de l'entreprise¹⁷⁸³. Le concept de « conditions de travail » apparaît donc comme une mise en dialectique de normes entrecroisant individuel et collectif, local et global.

Lors de notre intervention pour l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE, nous avons alors parlé de déterminants en cascade pour l'activité des agents. Notre modélisation du concept de « conditions de travail » permet de les positionner et de les définir plus précisément comme sous l'effet d'une force centripète dont l'individu en tant que « corps-soi » est le centre, sans oublier pour autant que le milieu est celui de plusieurs centres c'est-à-

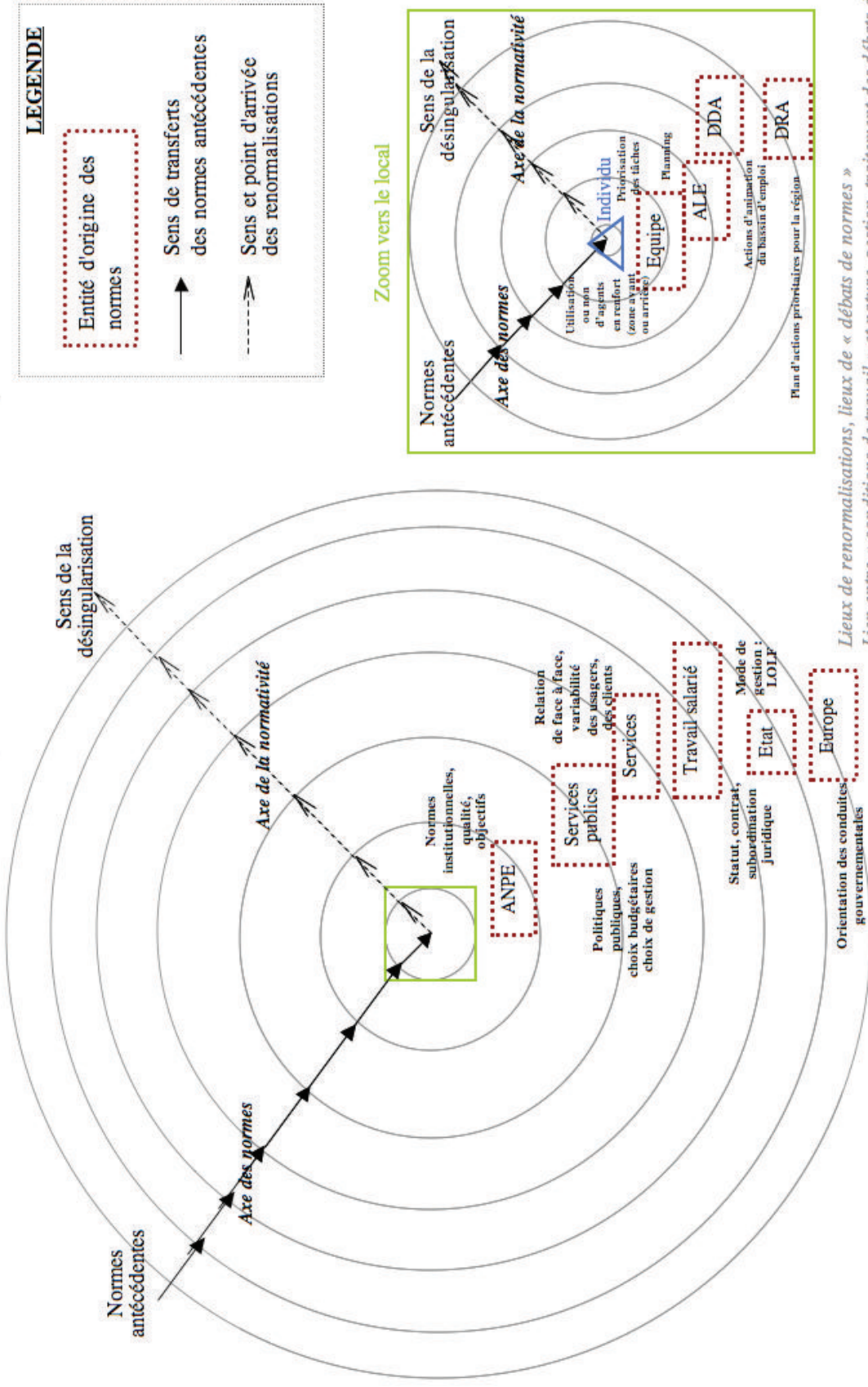
¹⁷⁸¹ Jacques Duraffourg et Yves Schwartz, « Note préparatoire à la réunion du mois de juin », CGT, 2005 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.espaces-marx.net/spip.php?article364>> (consulté le 12.10.2009)).

¹⁷⁸² Alexis LEONTIEV, *Activité, Conscience, Personnalité*, Editions du Progrès, Moscou, [1975] 1984, pp. 91-93 cité in Jacques Duraffourg et Yves Schwartz, « Note préparatoire à la réunion du mois de juin », CGT, 2005 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.espaces-marx.net/spip.php?article364>> (consulté le 12.10.2009)).

¹⁷⁸³ François DANIELLOU, « Le travail des prescriptions », conférence inaugurale, actes du XXXVII^{ème} congrès de la SELF, Aix-en-Provence, 2002, p 11 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/37eme-Aix-en-Provence-2002/daniellou.pdf>> (consulté le 10.12.2012).

dire plusieurs individus aux rationalités différentes faisant foyer de débats de normes, et de valeurs, individuellement et collectivement.

- Proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail » à l'ANPE
Du travail à l'activité de travail, des « conditions de travail » à la « dialectique des normes » -



Lieux de renormalisations, lieux de « débats de normes »
Lien entre « conditions de travail » et nature, gestion, traitement des débats de normes
A chaque niveau d'enrichissement de ces « débats de normes », les différents éléments des problématiques

Il est courant de parler de relations d'interdépendance entre différents facteurs depuis l'introduction par l'américain J. T. Dunlop (1914-2003) de la notion de système dans les relations industrielles¹⁷⁸⁴. Or il nous semble fournir de réels contenus à des systèmes définis de manière partielle et mutilante pour l'activité par cette modélisation du concept de « conditions de travail » qui s'inscrit dans celle de l'espace social tripolaire – voir schéma précédent – et peut être définie en terme de contenu par la production de connaissances de groupes de rencontres du travail selon les modalités que proposent les dispositifs à trois pôles¹⁷⁸⁵. Nous prétendons avoir conféré à cette modélisation une forme universelle, c'est-à-dire applicable dans tout contexte d'activité productive sous nécessité économique.

Les conditions de travail ne sont ni synonymes de milieu ni de normes antécédentes, elles sont de l'ordre de l'entre-deux car l'essentiel est d'avoir toujours à l'esprit la mise en dialectique indispensable et vitale que fait l'individu des normes antécédentes dans son propre milieu qu'il s'approprie et modifie et qui aboutit à des renormalisations pour partie inanticipables, qui permettent également la production. De ce schéma ressort également la nécessité de ne pas céder à une forme de fascination pour des renormalisations qui lorsqu'elles deviennent trop importantes peuvent mettre en difficulté, voire en danger, l'individu au travail, ou son collectif ou les destinataires de l'activité de production - usagers ou clients -.

Les conditions de travail pourraient alors être considérées comme des normes antécédentes à l'activité sans cesse en dynamique par des renormalisations qui font histoire. Les deux niveaux de « double anticipation » sont ceux d'une double dialectique entre le niveau micro et celui macro qui est matrice d'Histoire et en cela il n'y a pas de limite à ce qui fait « condition » pour le travail :

*En réalité, les limites d'une situation de travail ne sont jamais descriptibles, elles sont floues. [...] ce sont des horizons qui s'enchâssent les uns dans les autres. [...] La conséquence directe est justement qu'une situation de travail ne peut jamais se standardiser, en raison même du flou des horizons qui la cernent*¹⁷⁸⁶.

Des politiques européennes d'emploi et de *New Public Management* pour l'ANPE, jusqu'aux réponses données aux usagers par les agents face au public, cette modélisation témoigne de l'interaction par l'activité dans la société des différents individus qui la composent et de

¹⁷⁸⁴ John Thomas DUNLOP, *Industrial relations systems*, [1958], Harvard Business School Press Classics, Boston, 1993.

¹⁷⁸⁵ Voir schéma en annexe 2.

¹⁷⁸⁶ Yves SCHWARTZ in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003, p 202.

l'empilement de normes qui font condition pour le travail¹⁷⁸⁷ tout en étant prises dans un processus de singularisation dans l'activité, de transformation puis de désingularisation progressive en devenant de plus en plus lointaines de l'activité auxquelles elles s'appliquent. Cette désingularisation sur l'axe de la normativité correspond à l'appropriation des renormalisations dans le milieu qui ne se fait pas selon la configuration initiale du sujet qui a produit la rencontre entre les normes antécédentes et les siennes propres dans l'activité de travail, mais dans un mouvement de désadhérence qui est producteur de nouvelles formes de normes antécédentes dont le statut redevient nécessairement plus général à des degrés plus ou moins distant de leur centre émetteur d'origine. Car une norme antécédente n'est jamais première, elle est toujours issue d'un mouvement de la vie qui a amené au concept, le normatif est toujours premier par rapport au normé.

Nous y voyons une dimension ontologique dans l'activité, qui paradoxalement se rejoue perpétuellement, et qui est centrale pour appréhender les enjeux et le sens de l'activité humaine en général que nous déployons dans nos sociétés marchandes et de droit : « *une autre ontologie* » non dans le sens de la permanence d'une « *entité préconstituée et fondatrice* »¹⁷⁸⁸ pour reprendre l'impasse que pointait le philosophe E. Balibar, mais une ontologie dont le même qui échappe au devenir renvoie à l'idée de débats de normes comme charnière entre l'individuel et le social. C'est ce sens de l'ontologie que nous lisons lorsque E. Gabellieri écrit que « *l'enjeu du travail est à la fois ontologique et politique* »¹⁷⁸⁹ et qui rejoint E. Balibar qui trouvait dans le concept spinoziste de « puissance » la force d'une « *perspective ontologico-politique* »¹⁷⁹⁰. Ce qui est désigné par ces philosophes correspond à la mise en

¹⁷⁸⁷ A cet égard, le « *choc de simplification* » voulu par François Hollande, président de la République française, dans son allocution télévisée du 28 mars 2013, pour simplifier le foisonnement des normes édictées de l'État - quantifiées au nombre de 400 000 tous domaines confondus -, témoigne de la conscience qui se fait jour de cet empilement normatif figeant et de ses effets sur l'activité. Dans les pistes de travail du Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) mis en place le 2 avril 2013, est donnée en exemple la division par deux du nombre de documents sous format papier fournis par les entreprises à l'inspection du travail, sans que soit dit si ces données seront tout de même transmises par voie électronique ou si une partie est jugée inutile et sur quels critères. La prise de conscience des rigidités de la désadhérence ne provoque pas encore de basculement vers un traitement de ces questions en adhérence.

¹⁷⁸⁸ Etienne BALIBAR, « Une philosophie politique de la différence anthropologique », *Multitudes*, mai-juin 2002, n° 9, p 67.

¹⁷⁸⁹ Emmanuel GABELLIERI, « « Travail » et « contemplation ». Une métaphysique de l'action » in Nadia TAIBI (coord.), *Simone Weil « le travail comme témoignage*, Publications de la Faculté de philosophie de l'Université Jean Moulin Lyon 3, Lyon, 2006, p 40.

¹⁷⁹⁰ Etienne BALIBAR, « Une philosophie politique de la différence anthropologique », *Multitudes*, mai-juin 2002, n° 9, p 67.

dialectique que fait le sujet de lui-même en tant que « corps-soi » c'est-à-dire au concept de « *dramatique d'usage d'un corps-soi* »¹⁷⁹¹.

Ce concept met en évidence le processus qui se joue dans l'activité du sujet, dans cet usage qu'il fait de lui-même, usage particulier dans nos sociétés marchandes et de droit car pris en tension dans un espace public tripolaire d'où la dimension également politique qui redouble cette ontologie à la forme un peu paradoxale, voire polémique que nous défendons : structure permanente et universelle de déploiement de l'activité dont la caractéristique est de toujours resingulariser le vivre, remettre en dialectique de manière variable, et variée selon les individus, les conditions présentées par son milieu de vivre. Le champ du vivant et de l'humanité suppose que les individus sont situés dans un renouvellement permanent, cette ontologie « sociale », entre guillemets car elle est également de l'ordre du vital, qui interdit toute science du sujet, est fondée sur l'absence de toute détermination qui soit assurance de prédictibilité ou de conditionnement d'où son caractère paradoxal, avec un social qui revient à dire que vivre socialement est un mode d'être dans les dramatiques d'usage de soi.

C'est par cette dimension fondamentale d'ontologie que les conditions de travail le deviennent, c'est-à-dire que les conditions deviennent des « conditions de travail », avant d'acquérir ce statut dans le débat social. Cela revient à affirmer qu'il y a une dimension ontologique dans les conditions de travail qui est préalable au contenu que peut leur donner le débat social, donc qu'elles existent d'abord indépendamment du débat social, nécessairement de par la dimension ontologique des débats de normes individuels mais toujours en même temps pour une part collectifs puisqu'en prise avec les normes antécédentes du milieu. L'usage du concept de « conditions de travail » doit alors se faire avec la pleine conscience d'user d'un concept dont la définition épistémique ne doit pas obstruer la dimension ergologique de ses contenus.

Ne pas s'en tenir aux conditions parce qu'elles sont nécessairement modifiées voire transformées par les individus dans cette perspective ontologique correspond à la mise en exergue du caractère profondément politique de la dimension axiologique de l'agir du sujet, avant toute détermination particulière. En raison du caractère ontologique fondamental et intrinsèque propre à l'être social, les personnalistes dénonçaient déjà le maintien du prolétariat dans un « *non-être social* »¹⁷⁹², les conditions de travail dans leur mise en œuvre ne

¹⁷⁹¹ Yves SCHWARTZ, « Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience », *Travail et Apprentissages*, juin 2011, n° 7, p 149.

¹⁷⁹² Voir section 3.2.2, « Le refus d'utiliser la personne comme « moyen » ».

peuvent être considérées isolément des « corps-soi » pour lesquels elles sont des conditions, en les considérant dans une vision scientifique, uniquement comme de l'ordre des conditions, c'est-à-dire de l'ordre des normes hétérodéterminables. Cela rend indispensable le passage par l'analyse de l'activité pour saisir les « conditions de travail », sans obérer ou rabattre leur caractère dynamique et dialectique dû à leur retraitement suite à la mise en synthèse par les arbitrages des sujets des différents niveaux de débats de normes enchâssés du milieu.

Ce que nous pointons comme le cœur de notre problématique est donc l'obstruction de la dimension d'émancipation interne à l'activité de travail, sous-tendue par un débat de normes toujours d'abord individuel, propre au corpus axiologique des sujets, lui-même en dynamique et soumis aux évolutions selon les expériences de vie et de travail, et ce qu'elles produisent dans l'explicite et dans l'implicite sur la pensée, le corps par l'évolution des conceptions, convictions, croyances. Cette obstruction du concept qui découpe et fige apparaît héritée de la division du travail avec un concept de « conditions de travail » duquel émergent le temps et le salaire, les données mesurées des ambiances physiques et même celles de concepts plus flous devenus quantifiables mais où tout ce qui est réserve d'alternatives n'apparaît pas.

Par conséquent cette proposition de modélisation du concept de « conditions de travail » qui met l'« impossible » et l'« invivable », « seconde anticipation » de l'activité au cœur du processus de normativité à l'œuvre dans le social, permet de comprendre pourquoi, si un tel recentrement sur les multitudes de rationalités à l'œuvre dans le social ne se produit pas, les dimensions ontologiques - au sens structurel et fondamental où nous l'entendons - et anthropologiques fondamentales de nos sociétés sont obérées. Obérées au profit de l'imposition de rapports dont l'asymétrie est invalide, basée sur le pouvoir sur autrui à l'instar d'un règne animal par la puissance du geste. D'où la nécessité fondamentale de la mise en visibilité des débats de normes pour ne pas en rester à la dialectique entre droit-liberté et pouvoir-domination qui s'institutionnalise depuis le XIX^e siècle¹⁷⁹³ et favoriser un fonctionnement pour notre espace public qui sorte du décalage entre la dialectique problématique des « conditions de travail » telle qu'elle s'est construite et celle réelle des normes de l'activité. La prise en compte de la mise en dialectique réelle des normes de nos deux axes permettrait de ne plus rester à distance des situations, ce qui génère un découplage : *« ce découplage, qui est aussi celui entre le logos et l'être incorporé dans le hic et nunc d'une*

¹⁷⁹³ Voir p 240.

situation à vivre, est précisément ce qui opère une réduction du champ »¹⁷⁹⁴. Dans cette perspective de refus de découplage, notre schéma permet également de rendre visible les rapports de pouvoir et les tensions qu'ils génèrent, tensions inhérentes aux différentes sources de normativité à l'œuvre dans le social, entités collectives creusets de débats, synthétisés lors de la mise en œuvre de l'agir. Dans cette représentation du concept de « conditions de travail », il faut se représenter l'individu comme positionné au cœur d'une multitude d'éléments normatifs dans lesquels il opère un choix au moment où il se met en activité.

Dans cet univers de normes antécédentes, il ne s'agit pas d'annuler les dimensions des rapports de pouvoir et leur influence mais de considérer leur mécanisme dans l'activité. En effet, le choix d'arbitrages est en prise avec de multiples contraintes de différents niveaux, elles peuvent être caractérisées selon trois types : pratique, politique et axiologique.

Sur le plan pratique, un certain nombre de conditions du milieu de vie et de travail pourraient être dites scalaires c'est-à-dire telles des invariants servant de support à l'activité sans générer d'impact particulièrement notable. Elles ne sont pas relevées comme « conditions de travail » car elles sont considérées comme intrinsèques à la mise en œuvre de l'activité. Elles sont pourtant mobilisées, elles appartiennent nécessairement au champ des normes antécédentes, mais dans la conception que l'individu s'est construite de la situation, des moyens et des caractéristiques personnelles et collectives qu'il mobilise pour répondre aux exigences de la situation, elles restent dans le domaine de l'invisible. De ce domaine, nous l'avons vu avec le processus d'évolution du contexte culturel ou d'institutionnalisation, elles peuvent sortir à la faveur d'une évolution des travailleurs sur la représentation de leur situation professionnelle - évolution de conditions de vie, médiatisation d'une pathologie récemment découverte, émergence d'un dialogue de société sur une problématique similaire ou connexe, etc. -.

Sur le plan politique, cette modélisation permet de visualiser que parmi ces conditions du milieu de vie et de travail, certaines peuvent être dites vectorielles et vont être dirigées vers l'individu, devenant incontournables dans son assomption personnelle de l'agir. Cependant la métaphore physique s'arrête dans le champ social lorsqu'on se rend compte qu'une condition scalaire, à l'instar du temps, peut devenir le support d'une norme vectorielle sous l'effet parfois très rapide des évolutions dans les équilibres de rapports de pouvoir qui redessinent le paysage des forces en présence. C'est en ce sens que notre schématisation des entités d'origine des normes antécédentes semble à rapprocher de ce que M. Foucault décrivait

¹⁷⁹⁴ Yves SCHWARTZ, « Raison pratique et débats de normes » in Myriam BIENENSTOCK, André TOSEL (coord.), *La raison pratique au XX^e siècle : trajets et figures*, L'Harmattan, Paris, 2004, pp 261-294.

comme l'« *existence de régions de pouvoir* », comme une représentation par l'image de de la société comme « *archipel de pouvoirs différents* » : « *Une société n'est pas un corps unitaire dans lequel s'exercerait un pouvoir et seulement un, mais c'est en réalité une juxtaposition, une liaison, une coordination, une hiérarchie, aussi, de différents pouvoirs, qui néanmoins demeurent dans leur spécificité* »¹⁷⁹⁵.

En effet, c'est sur le plan axiologique que nous trouvons les origines motrices de cette spécificité normative, chacun exerçant ses pouvoirs en se prévalant des valeurs qu'il estime devoir défendre à l'issue de son propre débat de normes, d'où parfois un déséquilibre des rapports de force sociaux tendant à prendre la forme d'une « mosaïque » que l'Etat-providence vise à corriger ou uniquement à réguler dans son penchant vers le néolibéralisme. Le premier à tenter de mettre en avant ses valeurs est l'individu qui agit au centre du cercle de cette mise en dialectique de normes antécédentes. C'est pourquoi il ne peut pas être considéré de manière univoque comme proche de l'ensevelissement sous le poids de normes antécédentes contre lesquelles il aurait à résister tel un Sisyphe moderne. Il a une autonomie dans la manière dont il use de son influence et c'est en cela qu'il est fondamental de faire le lien entre rapports de pouvoirs et normativité vitale et créatrice, individuelle et collective en commençant par tenter

*de savoir comment dans un groupe, dans une classe, dans une société, fonctionnent les mailles du pouvoir, c'est-à-dire, quelle est la localisation de chacun dans le filet du pouvoir, comment il l'exerce à nouveau, comment il le conserve, comment il le répercute*¹⁷⁹⁶.

En conclusion, définir les conditions de travail d'un individu ou d'un collectif suppose donc la compréhension du travail comme activité prise dans cette dialectique de normes qui sont pénétrées par ces trois types de contraintes relatives aux normes antécédentes. Notre modélisation du concept de « conditions de travail » apparaît comme une cartographie au contenu à compléter dans chaque situation de travail en essayant d'identifier et de nommer chacune des entités d'origine des normes antécédentes et chaque corpus de normes antécédentes issu de ces débats, ce qui n'est toujours possible que partiellement. Cette modélisation ergologique nous apparaît épistémologiquement valide dans tout contexte de travail, salarié ou non, formel ou informel. C'est à des fins d'usage que nous proposons une représentation vierge de cette modélisation des « conditions de travail » comme conditions de l'activité humaine toujours mobilisées dans un dessein productif – voir annexe 4 –.

¹⁷⁹⁵ Michel FOUCAULT, « Les mailles du pouvoir » [1981] in Daniel DEFERT, François EWALD (coord.), *Dits et Ecrits II. 1976-1988*, Gallimard, Paris, 2001, n° 297, p 1006.

¹⁷⁹⁶ *Ibid.*, p 1020.

3.5.3 Pour une définition continue des « conditions de travail » : un enjeu de démocratie sociale

Il y a une forme d'acceptation à voir son activité de travail définie par d'autres que soi lorsqu'on parle des conditions de travail, l'acceptation de la subordination inscrite dans le contrat de travail mais aussi d'une soumission pendant la durée de réalisation du travail. Cette soumission temporaire est une domination consentie à autrui dans la relation d'échange marchand du salariat. Un abandon d'une partie de ses choix à autrui qui les fait pour soi, une acceptation des normes définies par autrui, signifie de fait une hétéronomie au sens d'être sous la loi – du grec *nomos* – de l'autre – du grec *heteros* -. La définition de l'hétéronomie, « *Condition d'une personne ou d'une collectivité qui reçoit de l'extérieur la loi à laquelle elle se soumet* »¹⁷⁹⁷, correspond à cette idée de perte de pouvoir sur sa propre activité.

Quelle intégration de la capacité à être du sujet ?

Reprenant Ivan Illich¹⁷⁹⁸, André Gorz s'attache à développer cette notion d'hétéronomie en parlant d'une autonomie au sein de « *la sphère de l'hétéronomie* »¹⁷⁹⁹ qui est pour les « *travailleurs [...] l'enjeu d'une lutte toujours à mener* »¹⁸⁰⁰. En prenant pour exemple « *l'auto-gestion du temps de travail* », il met en garde sur une pensée manquant de

¹⁷⁹⁷ André LALANDE, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, [1926], PUF, Paris, 1985, p 412.

¹⁷⁹⁸ Pour Ivan Illich, penseur de l'écologie politique, dont se réclament aujourd'hui les décroissants : « *Toute valeur d'usage peut être produite de deux façons, en mettant en oeuvre deux modes de production : un mode autonome et un mode hétéronome* » (Jean-Pierre DUPUY, « Ivan Illich ou la bonne nouvelle », *L'Ecologiste*, n°9, février 2003 [en ligne]. Disponible sur <<http://assoreveil.org/illich.html>> (consulté le 18.12.2012)). Il définit l'hétéronomie comme « *ce qui est créé par le mode de production industrielle* » par opposition avec le mode autonome dans lequel les hommes produisent par leurs propres moyens ce dont ils ont besoin. Ivan Illich ne récuse pas « *l'industrie, la technique, l'innovation ou la division du travail [...] mais leur refus de fixer des limites* » qui génère un « *monopole radical* » du mode hétéronome qui « *amoindrit l'homme* » (Denis CLERC, « Un penseur contre-productif ? », *Esprit*, 2010/8-9, n° 367, p 129. Les deux dernières expressions sont de Ivan Illich cité par Denis Clerc). Le concept de « contre-productivité » développé par Ivan Illich se situe à un niveau très macro-social mais il apparaît de nature à nous alerter sur l'horizon borné d'une ambition techniciste du progrès déroulée sans regard sur la complexité des différents éléments enchâssés dans le processus de la vie humaine.

¹⁷⁹⁹ André GORZ, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, [1988], Folio Essais, Paris, 1984, p 152.

¹⁸⁰⁰ *Ibid.*, p 157.

nuance qui opposerait « activités¹⁸⁰¹ autonomes et travail hétéronome, sphère de la liberté et sphère de la nécessité »¹⁸⁰². André Gorz défend l'idée que « l'autonomie existentielle » de chacun est contrariée par l'organisation de la société et pense que la réalisation de l'utopie de la société du temps libéré qu'il promeut par la diminution de la durée du travail, permettra « l'émancipation des individus, leur libre épanouissement » et d'acquérir « une autonomie existentielle qui les porteront à exiger leur autonomie croissante dans le travail, leur contrôle politique de ses buts »¹⁸⁰³. Il y a en effet un enjeu politique dans la mise en activité que nous faisons de nous-mêmes par le contrôle, la parole que nous pouvons avoir à exprimer quant au but de l'activité que nous déployons. André Gorz écrit :

L'hétéronomie d'un travail ne réside pas simplement dans le fait que je dois m'y plier aux ordres d'un supérieur hiérarchique ou, ce qui revient au même, aux cadences d'une machinerie prééglée. Même si je suis maître de mes horaires, de mes rythmes et du mode d'accompagnement d'une tâche complexe, hautement qualifiée, mon travail reste hétéronome quand le but ou produit final auquel il concourt est hors de mon contrôle. Un travail hétéronome n'a pas besoin d'être complètement dépourvu d'autonomie ; il peut être hétéronome parce que les activités spécialisées, même complexes et exigeant des travailleurs une grande autonomie technique, sont prédéterminées par un système (organisation) au fonctionnement duquel ils concourent comme les rouages d'une machinerie¹⁸⁰⁴.

Cet horizon du but de notre production hors de portée ou de vue, peut nous faire perdre le sens de ce que nous vivons. L'objectif avec lequel l'individu est en désaccord ou invisible à ses yeux devient alors une remise en cause de son être qui existe pour agir mais agit sans que son droit à être soit reconnu.

¹⁸⁰¹ L'activité chez André Gorz est ce qui est accompli hors du domaine de l'échange marchand, gratuitement, presque sans autre but que l'envie de faire, pour le faire, le plaisir de faire et non dans l'attente d'un gain à venir : « J'appelle autonomes ces activités qui sont elles-mêmes leur propre fin (...) Le sujet y fait l'expérience de sa souveraineté et s'y épanouit comme personne » (*ibid.*, p 267 et p 269). Dans ces activités, il inscrit la pratique de la musique comme loisir, le jardinage ainsi que des activités réalisées sous forme associative comme le tricot dans un atelier créé par une association de voisinage ou la fabrication de pain biologique par les habitants d'un immeuble ou d'un quartier (*ibid.*, p 270 et p 272). Cette définition diverge de celle de l'ergologie puisqu'elle fait une partition très nette entre l'activité et le travail qui ne peut être que « le travail-emploi, le travail-marchandise » (André GORZ, « Crise mondiale, décroissance et sortie du capitalisme », *Entropia*, 2007, n° 2, p 55). Néanmoins l'optique gorzienne rejoint l'ergologie sur la dimension personnelle du faire inhérente à l'activité et la part de liberté intrinsèque de l'être lorsqu'il réalise l'activité. D'ailleurs, il évoluera sur cette franche partition puisqu'il parlera ensuite du « travail au sens anthropologique » qui « peut s'affranchir des « nécessités extérieures » » et distinguera ce travail qui produit de la « richesse » du « travail emploi » qui produit de la « valeur » » (*ibid.*, pp 57-58).

¹⁸⁰² André GORZ, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, [1988], Folio Essais, 1984, pp 152-153. Sur cette dialectique entre sphère de la liberté et sphère de la nécessité, André Gorz explique dans le même ouvrage (*ibid.*, p 266) qu'il fait référence au « célèbre passage du Livre III du Capital, où Marx réintroduit la théorie des « deux règnes », la conception aristotélicienne est assouplie mais non dépassée : il y a toujours une sphère de la nécessité et une sphère de la liberté. Celle-ci « ne commence que là où cesse le travail déterminé par le besoin et les buts extérieurs ». Tout comme Aristote, Marx met donc « nécessité », « besoin », et « buts extérieurs » sur le même plan : ce sont des déterminations que le sujet ne puise pas souverainement en lui-même, donc des négations de sa souveraineté. Le règne de la liberté ne commence qu'« au-delà de la sphère de la nécessité » et se confond avec « le déploiement d'activité qui est à lui-même sa propre fin » : avec la recherche du Bien, du Beau et du Vrai ».

¹⁸⁰³ *Ibid.*, p 167.

¹⁸⁰⁴ *Ibid.*, note 30, p 402.

Or nous avons vu que le vivant est acteur de la normativité sociale et il y a donc une violence, au sens donné par les psychodynamiciens¹⁸⁰⁵, contenue en puissance dans la non reconnaissance de ce l'on peut désigner comme son autonormativité. C'est cette notion de normativité du sujet, être vivant dont la normativité s'exerce dans le social qui fait continuum avec sa normativité vitale que nous avons développée avec G. Canguilhem. Cette conception transcende ce qui pourrait se limiter à une demande de reconnaissance de son identité par le sujet ou par un groupe socio-professionnel d'individus en lutte :

Il n'y a pas un texte, pas une interview, pas une enquête, pas une grève d'où ne jaillisse sous ses multiples variantes le thème de l'indignité ouvrière. Sentiment éprouvé massivement dans la classe ouvrière : celui de la honte d'être robotisé, de n'être qu'un appendice de la machine, d'être sale parfois, de n'avoir plus d'imagination ni d'intelligence, d'être dépersonnalisé, etc. C'est du contact forcé avec une tâche désinvestie que naît une image d'indignité¹⁸⁰⁶.

La demande de dignité, de reconnaissance de l'usage de soi est en effet une demande permanente dans les organisations de travail, qui depuis les années 1980 ne se limite plus à la classe ouvrière, ainsi cette quête est ressortie fortement dans l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE¹⁸⁰⁷. Néanmoins il ne s'agit pas de basculer dans une approche psychologisante du concept de reconnaissance qui serait alors purement cosmétique. P. Jardillier le soulignait déjà dans le petit ouvrage sur les conditions de travail dont nous avons parlé en utilisant à l'époque un terme de portée moindre, « *considération* », mais en mettant en garde contre la tentation de « *se payer de mots* » dans ce domaine alors que les travailleurs attendent une remise en cause de « *la standardisation des tâches* »¹⁸⁰⁸. Nous pourrions alors faire un pas en avant et rejoindre les travaux de N. Fraser qui

accorde une place fondamentale à la demande de reconnaissance sociale des individus, pour qu'ils puissent pleinement appartenir à la société. Le critère de reconnaissance doit être entendu dans une acception normative et non psychologique. La reconnaissance est ici une question de statut social plus que d'identité, et elle doit permettre de reconnaître l'autre comme partenaire à part entière dans l'interaction sociale. Ainsi, l'absence de

¹⁸⁰⁵ Philippe Davezies, chercheur et médecin du travail, décrit cette notion de violence dans le processus d'activité d'un point de vue psychodynamique : « *L'espace du travail est [...] l'espace de cette violence que doit s'infliger le travailleur, et de cette ruse qu'il doit déployer vis-à-vis des contraintes du travail pour tenter de concilier le projet de robotisation de son activité avec la variabilité temporelle qui le caractérise comme être vivant, et avec les exigences de sa vie psychique qui le caractérisent comme être humain* » (Philippe DAVEZIES, « *Eléments de psychodynamique du travail* », *Education permanente*, 1993/3, n° 116, p 37).

¹⁸⁰⁶ Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, p 74.

¹⁸⁰⁷ Michel DURANTON, Marie IBAR, Muriel PREVOT-CARPENTIER, Alain REGNAUT, Magali WILD, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005, p 73.

¹⁸⁰⁸ Pierre JARDILLIER, *Les conditions du travail*, PUF, Paris, [1979] 1982, p 34.

*reconnaissance passe par l'imbrication d'inégalités sociales et par le refus de reconnaissance*¹⁸⁰⁹.

Cependant cette notion de reconnaissance normative appliquée au domaine des relations sociales de travail apparaît insatisfaisante. La notion de reconnaissance de l'activité accomplie par le sujet, notion travaillée à partir de J. G. Fichte et G. W. F. Hegel comme l'a bien mis en évidence F. Fischbach¹⁸¹⁰ n'est pas applicable lorsqu'il s'agit du travail. Sans vouloir sanctuariser un pan de l'activité humaine, il faut au contraire le caractériser de manière adéquate et l'activité de travail n'est pas le tout d'une activité humaine du fait de la mise en tension d'un corps-soi qui fait usage de lui-même pris entre un pôle marchand et le pôle des gestions qui sont prévues par autrui pour son activité. Dans ce champ de l'activité, dire comme le fait A. Caillé en reprenant N. Fraser que les luttes sociales des deux derniers siècles « *sont devenues prioritairement des luttes de reconnaissance* »¹⁸¹¹, paraît annuler la dimension marchande de ce type de rapports. De notre analyse, L. Sève s'est déjà fait le défenseur en soulignant qu'il ne faut pas « *effacer [...] la fondamentale responsabilité des rapports capitalistes, et à chercher remède du côté de la compassion sociale, de la « reconnaissance » d'autrui* »¹⁸¹². Il parle alors d'aliénation qui est non pas « *un vécu individuel mais un rapport social : le radical clivage, fondement de l'ordre capitaliste, entre les moyens de production, propriété privée du capital, et les travailleurs, qui ne possèdent que leur force de travail* »¹⁸¹³. En tendance, nous rejoignons les arguments de L. Sève qui nous paraissent correspondre à ce qui se joue dans le travail avec une perspective toutefois toujours nuancée d'une aliénation dont nous avons déjà soutenu qu'elle n'est jamais absolue, dans la lignée d'une conception canguilhemienne du vivant humain dans son milieu de vie et de travail.

Cette quête de reconnaissance nous apparaît alors comme « *une forme de renoncement* »¹⁸¹⁴. Ce renoncement transparaît bien dans certaines réunions de CNHSCT de l'ANPE en 2004 et 2005 où les rapports sociaux sont considérés comme cordiaux et où un ton lénifiant est adopté par des participants qui se coulent dans un dialogue si apaisé qu'il autorise

¹⁸⁰⁹ Sandrine ROUSSEAU, François-Xavier DEVETTER, « Féminisme, décroissance et travail postmoderne », *Entropia*, 2007, n° 2, p 130.

¹⁸¹⁰ Franck FISCHBACH, *Fichte, Hegel. La reconnaissance*, PUF, Paris, 1999.

¹⁸¹¹ Alain CAILLE (coord.), *La quête de reconnaissance, phénomène social total*, La Découverte, Paris, 2007, p 5.

¹⁸¹² Lucien SEVE, entretien avec Gilles ALFONSI, « Face à l'aliénation l'urgence du communisme », *Cerises*, janvier 2013, n° 167, p 4.

¹⁸¹³ *Ibid.*, p 2.

¹⁸¹⁴ Paul ARNAULT, « L'institutionnalisation des stratégies de condescendance et le problème contemporain de la « reconnaissance au travail » », *Mana*, 2011, n° 17-18, p 78.

très peu de questions pouvant susciter la contradiction. Au sein de l'établissement public, cette approche est renforcée par un contexte social difficile auxquels les agents sont confrontés quotidiennement et qui les autorise peu à émettre des revendications qui seraient très vite considérées comme radicales mises en rapport avec les difficultés des demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent. De ce fait :

*Il ne s'agit plus tellement de réclamer l'égalité économique (la redistribution) que d'en appeler à l'humanisme philosophique (la reconnaissance) des décideurs politiques et économiques, forme spirituelle que l'on a pu considérer il n'y a pas si longtemps comme une idéologie*¹⁸¹⁵.

P. Arnault, sociologue, met en avant ce qu'il définit comme une « *institutionnalisation des stratégies de reconnaissance* »¹⁸¹⁶ avec une instrumentalisation de ce concept depuis la mise en exergue dont il a fait l'objet grâce aux travaux de Elton Mayo. De R. Owen qui tente de gommer la différence de statut entre lui-même et ses salariés¹⁸¹⁷ jusqu'aux thèses de A. Honneth sur la reconnaissance¹⁸¹⁸,

*l'attribution de reconnaissance est plutôt une bonne chose pour les êtres humains. Mais à condition que cette reconnaissance soit véritable. Or, la reconnaissance managériale est nécessairement instrumentale, donc « fausse », et cela en dépit d'une sincérité individuelle qui ne peut, aussi grande soit-elle, évacuer le rapport salarial*¹⁸¹⁹.

Nous revenons donc au rapport salarial et à cette relation particulière d'individu signataire d'un contrat de travail avec une organisation qui suppose une certaine forme de docilité du fait de l'acceptation de la subordination. Cependant alors que le rapport salarial se complexifie et n'est plus « simplement » le rapport d'un individu à une entité prescriptive bien définie, la question de la subordination devient plus floue, les personnes vers qui se tourner ou s'adresser pour obtenir une forme de reconnaissance également, ce qui peut expliquer la résurgence et la prégnance de ce type de questions dans le monde professionnel.

¹⁸¹⁵ *Ibid.*, p 78.

¹⁸¹⁶ *Ibid.*, p 79.

¹⁸¹⁷ *Ibid.*, p 80. Sur l'ambivalence des rapports sociaux établis par Robert Owen avec les ouvriers qu'il employait à New Lanark, voir section 2.3.1.

¹⁸¹⁸ Axel HONNETH, *La lutte pour la reconnaissance*, [2000] Folio, Paris, 2013.

¹⁸¹⁹ Paul ARNAULT, « L'institutionnalisation des stratégies de condescendance et le problème contemporain de la « reconnaissance au travail » », *Mana*, 2011, n° 17-18, p 90. Nous récusons cependant l'analyse de l'aliénation que fait l'auteur sur la base des *Manuscrits de 1844* dans les dernières pages de son texte (*ibid.*, p 91).

Les difficultés du droit du travail : la subordination et le contrat de travail jusqu'aux formes contemporaines de l'activité

Un élément juridique des relations professionnelles renforce cette ouverture dans le concept, véritable brèche due à l'impossibilité de définir les « conditions de travail » qui se révèle par le contrat de travail. En effet, si le tournant des années 1890-1900 est marqué juridiquement par la notion de subordination entérinée avec la réglementation sur les accidents de travail¹⁸²⁰, le contrat de travail sera réglé mais ne sera pas défini. En 1906, un projet de définition du contrat de travail est déposé mais

*il n'en a plus été question lors de la première codification, qui se voulait une simple réunion en un code du travail des « lois ouvrières », sans adjonction de texte nouveau (loi du 28 décembre 1910) [premier code du travail], ni au moment de la recodification partielle opérée par la loi du 2 janvier 1973, et pas davantage lors de la refonte complète de la partie législative de ce code par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007*¹⁸²¹.

Ce que E. Serverin, juriste et sociologue, souligne comme une « lacune » a une histoire héritée du contrat de louage d'ouvrage du code civil qui en 1804 stipulait que : « *le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* »¹⁸²², un peu plus loin sont précisées les espèces principales de louage d'ouvrage avec « *le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un* »¹⁸²³ ainsi que le fait qu'« *on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Le louage de service, fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes* »¹⁸²⁴. Ces articles très succincts, qui réduisent le travail à l'échange contre salaire, disent bien l'impossibilité pour le droit de définir les conditions toujours spécifiques qui existent dans les relations de travail, ils se limitent aux conditions minimales que sont le salaire et le temps.

De plus, la loi ne stipule pas non plus, ni dans les articles relatifs au louage d'ouvrage du code civil napoléonien toujours en vigueur ni dans le code du travail qui est venu spécifier les aspects concernant les relations professionnelles, que le contrat de travail aie l'obligation

¹⁸²⁰ Alain SUPLOT, *Le droit du travail*, PUF, Paris, [2004] 2006, p 17 ; Thierry PILLON, François VATIN, « La question salariale : actualité d'un vieux problème » in François VATIN, Sophie BERNARD (coord.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, p 32 ; Jacques LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006, pp 198-205, lire notamment p 203 l'extrait du juriste Léon Duguit (1859-1928) sur le « droit objectif ».

¹⁸²¹ Evelyne SERVERIN in Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, La Découverte, Paris, 2008, p 13.

¹⁸²² *Code civil*, article 1710. Les dispositions de cet article seront « reproduites dans le premier code du travail (loi du 28 novembre 1910), qui introduit en même temps l'expression « louage de service(s). Il faudra attendre la loi du 13 juillet 1973 pour que le « contrat de travail » remplace le louage dans le code du travail » (Evelyne SERVERIN in Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, La Découverte, Paris, 2008, p 14).

¹⁸²³ *Code civil*, article 1779, alinéa 1.

¹⁸²⁴ *Code civil*, article 1780.

d'être écrit – ce que prévoient toutefois certaines conventions collectives -. Auquel cas il est réputé être un contrat à durée indéterminée à temps plein. Le contrat ne doit être écrit que pour les contrats à durée déterminée, ou indéterminée à temps partiel, temporaires, intermittents, d'apprentissage, de professionnalisation, uniques d'insertion, conclus avec un salarié étranger¹⁸²⁵. Cette énumération est en fait une spécification de toutes les conditions qui diffèrent des conditions normales prévues par le droit, et rendent alors obligatoire l'écriture et la signature du contrat par les deux contractants pour assurer l'accord sur cette différence quant à « *la forme normale et générale de la relation de travail* » qu'est le contrat de travail à durée indéterminée¹⁸²⁶.

Cependant une complexité accrue dans l'activité s'est faite jour depuis les années 1990 sous les effets d'un brouillage progressif des frontières du salariat, qui se sont traduits par l'émergence d'entités émettrices de « conditions de travail » ne se cantonnant plus au vecteur du lien de subordination classique dans le travail salarié. Notre modélisation du concept de « conditions de travail » semble pouvoir être étendue à un champ d'activités de travail de plus en plus large. Nous pouvons le montrer par l'exemple du travail indépendant sous la dépendance économique d'un seul donneur d'ordre ou du développement de la sous-traitance avec des salariés acceptant parfois d'être « externalisés » de leur propre entreprise, restant dans le même lieu de travail avec les mêmes tâches mais avec un contrat de travail porté par un employeur différent. Le concept de « *relation de travail* » « *triangulaire* » est venu marquer l'expansion au niveau mondial d'un type de relation qui existait déjà mais dont le modèle se diffuse. Auparavant la relation engageait uniquement « *deux parties : l'employeur et le travailleur* »¹⁸²⁷, déclaré ou non, le travailleur pouvait identifier l'entité qui normait son activité. Cela semble souvent de plus en plus difficile, sans même aller jusqu'à évoquer les relations établies dans la sous-traitance, par exemple dans les modes de contractualisation en vigueur dans les supermarchés¹⁸²⁸ : un salarié peut y travailler sous l'autorité du directeur du

¹⁸²⁵ Code du travail, article L 1221-3.

¹⁸²⁶ Code du travail, article L 1221-2. Dans la réalité du droit, une jurisprudence de la Cour de Cassation est venue préciser ce point et « *le contrat doit établir la nature de l'emploi et le niveau de la rémunération. Il en résulte que la remise en cause de l'un de ces deux éléments (notamment la révision de la rémunération à la baisse) constitue une modification du contrat. Cette modification correspond à une forme de rupture unilatérale du contrat par l'employeur et nécessite l'acceptation explicite des nouvelles conditions de travail par le salarié* » (Claude DIDRY, Rémi BROUTE, « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Héloïse PETIT, Nadine THEVENOT (coord.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, 2006, pp 50-51).

¹⁸²⁷ BIT, *Le champ de la relation de travail*, Conférence internationale du Travail, 91^{ème} session, Genève, 2003, rapport V, chapitre III, pp 41-56 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>> (consulté le 12.03.13).

¹⁸²⁸ *Ibid.*, voir note 28, p 51.

magasin, tout en étant employé par une marque dont il a la charge d'approvisionner et de promouvoir le rayon, c'est-à-dire en assurant également cette promotion contre les *desiderata* du directeur lorsqu'il souhaite obtenir une tête de gondole pour son produit alcoolisé désaltérant alors que la météo ne se prête pas à sa vente. Sans aller jusqu'au degré des impératifs dissonants dont nous avons parlé dans le champ de l'action sociale, cette situation apparaît de même nature. Le salarié est pris entre des injonctions contradictoires émanant de deux entités dont il doit également respecter et mettre en œuvre les prescriptions et sous la pression d'un volume de ventes à réaliser pour améliorer la part variable de sa rémunération. Ces relations « triangulaires » sont présentes dans tous les secteurs d'emploi, nous avons vu qu'elles ont des conséquences dans l'activité de travail, elles en ont aussi en terme de respect des droits des salariés qui devant la multiplicité des interlocuteurs se trouvent en prise avec des compromis qu'ils parviennent difficilement à tenir mais dont ils ne voient pas les leviers de changement.

A qui le travailleur est-il subordonné ? Cette question est celle à laquelle tente de répondre le droit du travail. Afin d'assurer sa fonction de protection juridique, il tente d'identifier « *le centre de pouvoir réel* », ce qui devient de plus en plus difficile. La distance qui s'est instaurée entre les lieux de production puis leur organisation économique et sociale et enfin leur contrôle financier semble inciter à sortir d'un droit du travail qui historiquement a considéré l'entreprise comme « *le lieu de combinaison du capital et du travail concret qui assure la fabrication de produits mis sur le marché* ». Il a d'abord visé à définir une législation axée sur l'hygiène et la sécurité qui protégeait les salariés en tant que « *corps au travail* »¹⁸²⁹, puis relativement à l'emploi et qui maintenant peine à définir le « *niveau pertinent où s'opèrent des arbitrages* »¹⁸³⁰. A. Supiot a parlé d'une modification de la notion de subordination¹⁸³¹ et de la naissance d'une « *zone grise de la subordination entre indépendance et salariat* »¹⁸³² ouvrant « *la voie à un nouveau type de droit du travail* »¹⁸³³.

¹⁸²⁹ Marie-Laure MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue Internationale du Travail*, 2005/1, vol. 144, p 7.

¹⁸³⁰ *Ibid.*, p 11.

¹⁸³¹ Alain SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000/2, pp 131-145.

¹⁸³² *Ibid.*, p 142.

¹⁸³³ *Ibid.*, p 143. Ce travail de A. Supiot est dans la continuité de ce qu'il avait entamé en 1994 (Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, [1994] 2007). Olivier Marchand, chercheur à la DARES, écrit que pour A. Supiot, « *la nature même du travail est en train de se transformer profondément : les catégories juridiques classiques ne reflètent plus les évolutions du marché du travail qui se caractérisent par une segmentation traversant indistinctement salariat et travail indépendant. Pour une partie du salariat, la notion de subordination n'a plus de sens, de même que les critères habituels de gestion de la main-d'œuvre. Un nouveau type de contrat ou de statut devrait permettre de dépasser le modèle salarial dominant, en en gommant le caractère de subordination et en y renforçant les aspects de responsabilité et de protection* » (Olivier

En effet, au sein même du salariat ordinaire l'incitation à l'autonomie des travailleurs très qualifiés révèle un choix de management qui modifie la mise en dialectique des normes antécédentes de leur activité, d'externes ces normes tendent à devenir internes à l'individu producteur. C'est cette « *intérieurisation par chaque travailleur des normes et des valeurs de l'entreprise* » qui devient implicite dans le processus de production qui ne propose plus de « *codification des modes de réalisation du travail* ». A. Supiot parle alors d'une « *normalisation des personnes* » qui a succédé à « *la normalisation des actes qui caractérisait le schéma taylorien* »¹⁸³⁴.

De plus, il note « *un recul de la centralisation des pouvoirs* »¹⁸³⁵ au profit de leur distribution qu'il envisage d'un point de vue juridique. Il semble néanmoins que cette « *dilution du pôle patronal* » comme un mode nouveau de management tende à se généraliser dans les grandes organisations, ce qui induit des multiples lieux d'expression de normes, parfois contradictoires et génère un empilement normatif qui ne fait qu'accroître les entités d'origine des normes que nous avons identifiées dans notre modélisation du concept de « conditions de travail ». Cette modélisation semble bien rejoindre ce qui est posé comme difficulté par les juristes contemporains : appréhender « qui » fait condition et « ce qui » fait condition pour le travail. Pour la dimension juridique et surtout au-delà, il semble que la complexité accrue des niveaux d'organisation de la production rende plus que jamais nécessaire une évolution de l'approche du travail et des entités normatives qui le déterminent, rendue possible par un usage ergologique du concept de « conditions de travail ». C'est ce que postule P. Askenazy, économiste :

*La dégradation des conditions de travail peut alors être considérée non comme un élément incoercible du productivisme moderne, mais comme le résultat d'une non-prise en compte du facteur humain dans des entreprises trop peu sensibilisées à ces questions et obnubilées par des ratios financiers plutôt que par les ratios réels. Paradoxalement, l'a priori selon lequel les nouvelles pratiques seraient favorables aux salariés a pu pousser les employeurs à ne plus se préoccuper de la question des conditions de travail*¹⁸³⁶.

Au-delà du terme « facteur humain » qui témoigne toujours d'une conception de l'activité humaine comme une combinaison identifiable de différents facteurs, c'est bien une optique purement comptable des organisations de travail qui semble avoir conduit à cette

MARCHAND, « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, 1998- 9/10, n° 319-320, p 9).

¹⁸³⁴ *Ibid.*, p 134.

¹⁸³⁵ *Ibid.*, p 135.

¹⁸³⁶ Philippe ASKENAZY, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Seuil, Paris, 2004, p 49.

« normalisation des personnes » qui tend à annuler leur dimension humaine et singulière. Cela permet de rejeter tout « *fatalisme* » qui retiendrait l'interprétation psychologique « *d'un malaise du travail dû aux évolutions globales de l'économie et de la société* » et laisse la porte ouverte à « *de nouvelles approches susceptibles d'améliorer les conditions des travailleurs* »¹⁸³⁷. Ces nouvelles approches sont pour nous des approches qui ne prétendent pas usurper la connaissance sur l'activité humaine ou proposer des processus de négociations en désadhérence des situations de travail réelles et des personnes qui les vivent.

Car l'infidélité du milieu ne signifie pas sa totale instabilité et l'environnement social de travail peut être construit, et préférentiellement co-construit dans une perspective ergologique qui postule nécessaire l'émergence des rationalités divergentes de l'activité, en favorisant la stabilité de repères ou de processus sur lesquels le sujet peut s'appuyer lors de la mise en œuvre de son agir. Or dans des contextes où les formes de subordination sont de plus en plus floues pour les salariés comme pour les travailleurs indépendants, où le travail est de moins en moins encadré par des repères fixes au niveau de l'emploi, les effets d'une mobilité accrue des expériences productives amènent S. Mailliot, philosophe, à pointer une difficulté majeure

*de se positionner dans un environnement dont les repères deviennent de plus en plus flous. Comment peuvent-elles [les personnes au travail] faire entendre leur voix et trancher des débats de normes et de valeurs qui surgissent de la rencontre du milieu si le milieu lui-même, traversé de flux multiples, se dérobe, échappant à toute prise ? Une telle impossibilité se joue donc sur fond de risque de disparition du milieu lorsqu'il n'a de cesse de se recomposer au gré des changements, de réformes ou de restructurations massives*¹⁸³⁸.

Quel mode de dialogue avec le sujet et les collectifs en activité ?

La question de la démocratie se pose très tôt dans la régulation des relations professionnelles : le polytechnicien C.-P. de Laboulaye (1813-1886) écrit en réaction à l'organisation du travail prônée par L. Blanc qu'il voit comme une idée de philosophe totalement utopique dans laquelle ne peuvent s'engager des politiciens responsables¹⁸³⁹, l'ouvrage nommé *Organisation du travail. De la démocratie industrielle* en 1848 dans lequel

¹⁸³⁷ *Ibid.*, pp 50-51.

¹⁸³⁸ Stéphanie MAILLIOT, *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2012, pp 209-210.

¹⁸³⁹ Charles-Pierre Lefebvre de LABOULAYE, *Organisation du travail. De la démocratie industrielle*, Guillaumin et Cie, Paris, 1848, introduction, p VI [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k954484>> (consulté le 8.02.2013).

il définit la « *démocratie laborieuse* »¹⁸⁴⁰ comme un mode de fonctionnement de multiples petites industries, sans possibilités d'établir des monopoles à l'instar du développement industriel de l'Angleterre. Evoquant à peine le travail dans sa concrétude, à part pour définir la démocratie comme la possibilité pour le citoyen de « *tirer parti comme il l'entend* » de ses bras et de son intelligence « *dût-il se contenter de conditions moins avantageuses que celles autres ouvriers exerçant déjà les mêmes professions* »¹⁸⁴¹, il est surtout question de savoir comment satisfaire au droit au travail demandé en ces années par les classes laborieuses dont C.-P. de Laboulaye veut surtout affirmer que ce n'est pas l'« organisation du travail » régulée par l'Etat proposée par L. Blanc qui apporterait la solution. La démocratie est encore alors très en surplomb des questions du travail.

En Angleterre, la notion de « démocratie » relativement au travail apparaît notamment en 1897 avec l'ouvrage *Industrial Democracy* de B. et S. Webb qui pointe que la relation de subordination dans le travail introduit une inégalité entre les personnes et est de l'ordre de la domination :

*The capitalist is very fond of declaring that labour is a commodity, and the wage contract a bargain of purchase and sale like any other. But he instinctively expects his wage-earners to render him, not only obedience, but also personal deference. If the wage contract is a bargain of purchase and sale like any other, why is the workman expected to toff his hat to his employer, and to say 'sir' to him without reciprocity ?*¹⁸⁴²

Historiquement, la relation entre patron et ouvrier, ou employeur et salarié, semble donc établir une situation qui par le lien de subordination, rend caduque la notion de démocratie¹⁸⁴³.

Or du point de vue de l'activité, la participation des travailleurs à la définition de ce que sont leurs conditions de travail ne se réduit pas à une demande sociale ou à un argument idéologique. Il y a une réelle dimension épistémique dans la démonstration qu'ils doivent être présents et actifs pour que cette définition soit valide. C'est un enjeu fondamental de la démarche ergologique que la reconnaissance de ce que nous avons appelé une ontologie paradoxale dans la démarche épistémologique de production de connaissances sur l'activité. Cette ontologie de l'ordre du social que nous avons référée à l'idée de débats de normes comme charnière entre l'individuel et le social, transparaît dans le concept d'« Entités

¹⁸⁴⁰ *Ibid.*, p 125.

¹⁸⁴¹ *Ibid.*, introduction, p V.

¹⁸⁴² Beatrice et Sydney WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co, Londres, [1897] 1902, note 1, p 842.

¹⁸⁴³ Sur cette prise en compte du salarié par le droit et notamment des « *droits de l'être humain sur son corps* », à peu près ignoré par le droit du travail, voir Luc JUSTET, *L'inspection du travail. Une expérience du droit*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2013 et la préface de Yves Schwartz, p 15.

collectives relativement pertinentes » défini par Y. Schwartz et L. Durrive de la manière suivante :

Chaque fois qu'il y a un service à rendre en commun, un principe technique à effectuer, il se crée des entités collectives dans la mise en œuvre. Celles-ci ne recouvrent jamais exactement celles qu'on avait prévues de manière déductive. C'est relativement pertinent car cela n'est pas dans un organigramme ; et si l'on change les opérateurs, le collectif peut s'atténuer dans sa densité, dans son efficacité : ce n'est pas du fixe. Impossible de comprendre réellement comment un objectif est collectivement atteint si l'on se désintéresse de ces Entités collectivement relativement pertinentes. Bien entendu, ces entités peuvent se déployer à tous les niveaux, en s'approchant du plus micro ou au contraire en s'élargissant au niveau le plus macro¹⁸⁴⁴.

Dans cette perspective, représentée sur notre schéma de modélisation de « conditions de travail » par les multiples entités d'origine des normes dans lesquelles se jouent les débats sur ces normes, la mise en retrait des personnes qui réalisent l'activité ne donne pas accès à ce qui fait condition pour leur activité, aux choix et arbitrages opérés dans la mise en synthèse de l'agir. Elle correspond à la neutralisation du pôle des gestions de l'espace tripolaire qui ressort de la trajectoire de l'agir individuel, toujours également collective au sens où la rencontre entre l'axe des normes et l'axe de la normativité est en prise avec les soutiens et valeurs de ces collectifs formels et informels dans l'activité.

Ces éléments paraissent pour partie pressentis dans le dialogue social promu et régulé par l'Etat, comme tentative d'équilibrer par le politique les tensions entre le pôle marchand et le pôle des gestions, de ces individus qui tous font usage d'eux-mêmes tout en étant subordonnés, pour favoriser la conciliation de cette « *notion de « subordination juridique » contenue dans le contrat de travail [...] avec une société démocratique* »¹⁸⁴⁵. De plus depuis le préambule de la Constitution de 1946, il est prévu que « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* », ce qui a permis le développement d'un dialogue social institué dans les relations sociales.

Néanmoins ce dialogue et les accords d'entreprise qui en découlaient étaient souvent provoqués par des conflits¹⁸⁴⁶. En France, l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 est

¹⁸⁴⁴ Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 255.

¹⁸⁴⁵ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 126.

¹⁸⁴⁶ Le premier, la Convention d'Arras, est signé le 29 novembre 1891 à l'issue d'une grève très dure : « *un accord est conclu entre les compagnies des houillères du Nord-Pas-de-Calais et les délégués ouvriers sur un relèvement des salaires, une modification des règles de rémunération, les huit heures, l'absence de renvoi pour fait de grève hormis le cas de délit de droit commun* » (René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France*, PUF, Paris, [1992] 2005, p 104-105).

marquée par les lois Auroux qui constituent une pierre angulaire dans l'approche spécifiquement française de la négociation sociale. Leur devise a marqué les esprits : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* »¹⁸⁴⁷. De cette ambition, la CFDT était partie prenante car elle entendait « *stimuler la pratique contractuelle* » et privilégier la « *négociation à froid* »¹⁸⁴⁸. Si la CFDT eut une grande influence sur la rédaction du rapport Auroux, par l'intermédiaire de Bernard Brunhes¹⁸⁴⁹, plus largement, se trouvait incarnée dans les équipes de réaction du rapport Auroux la sensibilité de la « *deuxième gauche, cet ensemble si difficile à définir, où se mêlaient héritage chrétien et référence autogestionnaire, refus de l'« étatisme » et proximité revendiquée avec la société civile* »¹⁸⁵⁰. En effet, pour l'entreprise, la négociation annuelle obligatoire issue des lois Auroux oblige à engager un dialogue, sans cependant obligation d'aboutir. Cette absence légale d'obligation d'aboutir à un accord fait partie des compromis construits à l'époque par les progressistes avec les éléments plus conservateurs du gouvernement socialiste selon J. Auroux¹⁸⁵¹.

M. Tracol, historien, retrace la genèse des quatre lois Auroux dont il estime qu'elles ont modifié un tiers du code du travail ; il semble donc qu'elles puissent être considérées d'importante ampleur avec l'Etat qui choisit de donner une grande impulsion après une longue période de blocage - ou de maturation -. Cependant leurs effets resteront assez faibles, malgré leur franche incursion dans le domaine de la démocratie sociale et l'inspiration très centrée sur les idées d'autogestion de la CFDT fort développées pendant la décennie 1970, elles ne donneront pas lieu à un bouleversement des rapports de pouvoir et d'expression dans l'entreprise et le patronat constatera leur moindre impact ; elles n'entreront pas dans l'histoire au même titre que les grandes réformes sociales du courant socialiste du Front Populaire et de

¹⁸⁴⁷ Jean AUROUX, *Les droits des travailleurs*, rapport au Président de la République et au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, septembre 1981.

¹⁸⁴⁸ René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France*, PUF, Paris, [1992] 2005, p 104.

¹⁸⁴⁹ Matthieu TRACOL, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, L'Harmattan, Paris, 2009, pp 53-54. L'historien insiste également sur la « *forte présence cédétiste à Matignon [qui] s'inscrivait d'ailleurs en réalité dans un mouvement plus large, qui voyait d'anciens responsables syndicaux entrer en nombre dans les cabinets ministériels. La CFDT joua les premiers rôles dans ce processus [...] Pas moins de 21% des membres des cabinets de 1981-1982 étaient ainsi adhérents de cette centrale syndicale, ce qui représentait plus de la moitié du total de ceux d'entre eux appartenant alors à un syndicat* » écrit-il en reprenant les éléments de l'ouvrage suivant : Monique DAGNAUD, Dominique MEHL, *L'élite rose. Qui gouverne ? Les cabinets ministériels. Conseillers, experts, militants. Sociologie du pouvoir socialiste*, Ramsay, Paris, 1982, pp 157-176.

¹⁸⁵⁰ Matthieu TRACOL, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, L'Harmattan, Paris, 2009, p 48.

¹⁸⁵¹ Jean AUROUX, Conférence « Travail et démocratie : démocratie sociale, démocratie politique, démocratie dans le travail : quelle réalité depuis les lois de 1982 et quelles perspectives dans notre époque de régression sociale ? », Institut d'Ergologie, Aix-en-Provence, 29 mai 2013.

la Libération. Il est possible de s'interroger sur l'ancrage syndical qui était si centré sur le travail abstrait que cela pouvait obturer tout regard sur le travail comme activité et rendre plus difficile de se confronter aux problématiques de conditions de travail relatives à l'organisation du travail dans sa gestion concrète, pré carré réservé du patronat.

L'hypothèse de M. Tracol est autre, pour lui alors que les lois Auroux sont issues d'un processus qui a vu s'affronter ce que nous avons identifié comme deux types de visions des conditions de travail, l'une négociatrice et l'autre anticapitaliste, sur un plan plus politique, le chercheur les caractérise comme l'affrontement entre deux gauches au sein du Parti Socialiste, l'une effectivement plus négociatrice, et l'autre, dite première gauche, plus anticapitaliste, tournée vers la CGT et le Parti Communiste. Leur affrontement s'est cristallisé autour de la proposition n° 61 des 110 propositions du candidat F. Mitterrand : « *l'arrêt des machines en cas de danger* »¹⁸⁵². Posée comme très problématique puisqu'elle donnait pouvoir sur la production aux salariés ou à l'inverse pouvait conduire à les incriminer en cas d'accident, suite à la poursuite du fonctionnement de machines en mode dégradé, elle était en voie d'être abandonnée, sans débat. Cependant les projets Auroux commençaient à être « *implicitement critiqués pour avoir abandonné la perspective de la lutte sociale* » par cette première gauche affirmant ne pas vouloir adhérer à « *la philosophie négociatrice présente dans les textes du ministre du Travail* »¹⁸⁵³. Si certaines concessions furent accordées, elles n'ont pas remis en cause la ligne finalement très mesurée des projets Auroux dans lesquelles se lit l'opposition frontale entre deux cultures de gauche, deux foyers de normativité divergents où se cristallisent des valeurs différentes. Il y avait bien une crainte de dérapage maximaliste du Parti Socialiste sous l'influence de cette première gauche qui voulait aller jusqu'au droit d'expression politique dans l'entreprise¹⁸⁵⁴, voie dans laquelle le Parti Socialiste a pu estimer qu'il aurait tout eu à perdre puisque ce radicalisme réformiste du droit du travail aurait surtout profité au Parti Communiste et à la CGT¹⁸⁵⁵. Au-delà du seul sens des idées, ce sont donc bien des enjeux de pouvoir qui se sont noués autour de la tentative de refondation démocratique de l'approche des « conditions de travail ».

¹⁸⁵² Matthieu TRACOL, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, L'Harmattan, Paris, 2009, p 155.

¹⁸⁵³ *Ibid.*, p 161.

¹⁸⁵⁴ *Ibid.*, p 162.

¹⁸⁵⁵ *Ibid.*, p 165.

L'abandon de cet élément qui aurait pu amener à une évolution réelle des modes de rapports de pouvoir établis au sein des entreprises¹⁸⁵⁶, sera jugulé par le droit de retrait accordé aux salariés par l'intermédiaire des CHSCT nouvellement créés¹⁸⁵⁷ ; il fait partie du compromis consenti par J. Auroux aux forces conservatrices du paysage industriel français et qui peut expliquer ce que relève Y. Schwartz :

*les lois Auroux [...] pouvaient tenter d'élargir le cercle des décideurs, c'est-à-dire de diminuer l'écart entre les valeurs du travail en tant que gestion et celles du marché. Par la suite, l'Etat de droit a, semble-t-il, moins joué ce rôle d'arbitre, qui aurait été nécessaire pour que la relation entre l'activité de travail et le secteur marchand ne se réduise pas à capter les savoir-faire ou les intelligences*¹⁸⁵⁸.

Car au contraire, le lien direct avec les salariés qui était l'avancée finalement substantielle des lois Auroux a conduit à un relatif retrait syndical – ou sa désorientation –, ce qui adjoint à la crise économique qui a de nouveau fait évoluer le compromis productif après 1982¹⁸⁵⁹, n'a pas permis de donner leur réelle ampleur aux lois Auroux, ce que l'ancien ministre reconnaît lui-même tout en estimant que la parole a été donnée aux salariés et que c'est là le point essentiel¹⁸⁶⁰. Nous ne rejoignons évidemment pas, malgré sa bienveillance, J. Auroux sur ce point qui, d'un point de vue ergologique, favorise l'idée d'une action sur les conditions de travail avec une conception simplifiée et normative de ce qu'elles devraient être et de ce qui devrait se produire avec ces ouvertures données par des conditions nouvelles au sein de l'activité du point de vue de celui qui les définit. Lorsque le problème est posé sur ce mode désadhérent, les possibilités semblent tout simplement ouvertes, sans regard sur ce qui les entrave, ce qui ne favorise toujours pas l'émergence des alternatives concrètes contenues dans les processus d'activité des sujets, autant d'innovations perdues par manque d'attention à leurs potentialités productives pour les entreprises et pour la société.

L'enjeu qui a été contourné par J. Auroux est celui de la perte de pouvoir qu'il faudrait consentir pour amener la démocratie jusque dans les entreprises ou pour faire de l'ensemble

¹⁸⁵⁶ La proposition n° 60 des 110 propositions mitterrandiennes relative au droit de veto du comité d'entreprise sur « l'embauche, le licenciement, l'organisation du travail, le plan de formation, les nouvelles techniques de production », sera également abandonnée, sans mesure de remplacement (Site de L'Office Universitaire de Recherche Socialiste (L'OURS), « 110 propositions pour la France », élections présidentielles, avril-mai 1981 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.lours.org/default.asp?pid=307>> (consulté le 20.07.2013)).

¹⁸⁵⁷ Voir note 43.

¹⁸⁵⁸ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 121.

¹⁸⁵⁹ Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, [1999] 2012, p 260 et seq.

¹⁸⁶⁰ Jean AUROUX, Conférence « Travail et démocratie : démocratie sociale, démocratie politique, démocratie dans le travail : quelle réalité depuis les lois de 1982 et quelles perspectives dans notre époque de régression sociale ? », Institut d'Ergologie, Aix-en-Provence, 29 mai 2013.

de la société un lieu démocratique sans soustraction d'espaces à ce qui est requis par l'homme et qui a été posé comme nécessaire du fait de sa dignité à conserver de L. Blanc au personnalisme chrétien ou du fait de ses nécessités vitales forcément normatives socialement dans une optique canguilhemienne. Dans une période où le basculement hors des logiques strictement tayloriennes fait ressortir la complexité du travail, ne serait-ce qu'en raison de ses formes multiples et de l'engagement personnel demandé au salarié, donner sa pleine radicalité à ces exigences fait toujours encourir le risque d'une perte de pouvoir, risque réel mais bien pressenti comme un élément nécessaire du débat social par exemple par F. Hollande alors candidat à la primaire socialiste en vue de l'élection présidentielle de 2012 : « *Mettre la société en mouvement sera la mission du prochain président de la République. Non seulement changer de pouvoir mais changer le pouvoir, c'est-à-dire la façon de délibérer comme de décider* »¹⁸⁶¹. Avec les mois de recul dont nous disposons, il apparaît que ce gouvernement socialiste, comme celui auquel appartenait J. Auroux a dû être emporté dans le flux des influences conservatrices qui ne permettent pas de donner son ampleur politique à la transformation permanente par les sujets des conditions posées pour leur travail c'est-à-dire au processus émancipateur contenu dans l'activité¹⁸⁶². Ceci alors que « *le développement de l'instruction* » et des connaissances dans notre société semble rendre de moins en moins légitime la représentativité politique assumée sans dimension participative pour une part de la société civile¹⁸⁶³, cet élément nous semble également juste pour une part des salariés qui se voudraient citoyens dans leur milieu professionnel.

¹⁸⁶¹ François HOLLANDE, « Il faut avoir confiance en la démocratie sociale », *Le Monde*, 15.06.2011.

¹⁸⁶² C'est cette démocratie sociale accrue que semble appeler de ses vœux L. Gallois lorsqu'il écrit dans ses préconisations au gouvernement en novembre 2012 qu'« *il est possible d'aller plus loin et de déboucher vraiment sur une situation nouvelle, beaucoup plus dynamique, où chacun « s'y retrouve* ». C'est à notre avis, la condition d'un nouveau Pacte Social » Louis GALLOIS, *Pacte pour la compétitivité de l'Industrie Française*, Commissariat Général à l'Investissement, rapport remis au Premier Ministre, 5 novembre 2012, p 58 [en ligne]. Disponible sur <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/rapport_de_louis_gallois_sur_la_competitivite_0.pdf> (consulté le 8.11.2012). Pour commencer à aller dans ce sens, il propose qu'un représentant du personnel puisse siéger au conseil d'administration des entreprises de plus de 5000 employés. Il ajoute qu'il serait « *intéressant que les entreprises qui le souhaitent – cela permettrait l'expérimentation en vraie grandeur – puissent offrir, comme en Allemagne, la présidence des comités d'entreprise à un représentant du personnel* » (*ibid.*, p 56). Il y a bien entendu un écart entre la conception d'un rapport et celle d'un gouvernement qui a le pouvoir de rendre réelles les possibilités évoquées. Il y a également un écart entre ces recommandations du champ politique contraint par des enjeux de groupes sociaux dominants et bien installés et ce qui peut-être pensé sur le papier au regard des disymétries actuelles entre salariés et dirigeants du point de vue de la citoyenneté dans la sphère du social.

¹⁸⁶³ Yves SINTOMER, « Du savoir d'usage au métier de citoyen ? », *Raisons politiques*, 2008/3, n° 31, pp 122-123.

L'analyse du concept de « conditions de travail » renouvelé par une perspective ergologique fait apparaître la mise en avant de la souffrance¹⁸⁶⁴, de la demande de reconnaissance, ou encore l'augmentation des pathologies psychiques pouvant donner lieu à des procédures d'invalidité¹⁸⁶⁵ comme les conséquences directes du refus de prise en compte de l'engagement personnel des individus dans leur propre agir. Dans des organisations professionnelles qui demandent aux salariés de donner d'eux-mêmes de manière personnelle, d'être autonomes, de gérer leur temps, leurs compétences, leur employabilité, avec des conditions définies de manière de plus en plus floue et des objectifs quantitatifs clairement prescrits – sur lesquels peuvent être indexées des primes, part variable du salaire, etc. –, l'activité des personnes en tant que « corps-soi » ne peut pas se déployer sans débat sur ce qui fait condition dans les dramatiques d'usage de soi qu'ils construisent dans leur milieu de travail afin de produire. En effet, ce qui génère du mal-être voire des pathologies apparaît bien être cette absence de débats ainsi que le refus d'investigation sur la construction collective de l'activité et la poursuite d'objectifs de bien commun par des rationalités différentes, voire divergentes.

L'annonce de F. Hollande, élu Président de la République deux mois plus tôt, de sa volonté d'inscrire le caractère indispensable du dialogue social dans la Constitution de la V^{ème} République lors de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, montre que le rôle régulateur

¹⁸⁶⁴ Ce concept est extrêmement utilisé dans le monde professionnel depuis la diffusion des travaux de Christophe Dejours (Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, [1998] Points, Paris, 2000). Les aspects sont apparemment positifs, puisque les effets des conditions de travail dégradées voire délétères imposées aux salariés paraissent émerger dans le débat social. Cependant la problématique paraît saisie du côté du sujet plutôt que de sa situation de travail avec des réponses parfois sous forme de propositions palliatives dans l'univers professionnel (massages, séminaires de détente, etc.) qui visent plus à le transformer qu'à mener une réflexion sur les conditions qui posent problème pour son activité. Ce mode de saisie des conditions de travail par « le vécu subjectif des travailleurs » correspond à ce que Christophe Dejours postulait comme nécessaire dès le début de ses recherches sur la notion de « souffrance », du fait de l'impossibilité « de résoudre la question d'un indicateur global d'amélioration des conditions de travail », sa perspective était d'aborder le « rapport santé-travail » par « la condition du travailleur » (Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003, p 81).

¹⁸⁶⁵ L'Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) dans son rapport de septembre 2011 portant sur la période de 2001 à 2009 relève que « *Les psychopathologies du travail enregistrées par le réseau sont en constante augmentation chez les hommes comme chez les femmes. L'augmentation la plus importante est observée dans les secteurs de l'immobilier-location et services aux entreprises, de l'administration publique et des autres services collectifs et sociaux personnels, puis dans les secteurs de la santé et du commerce et de la réparation automobile, elle est moindre dans le secteur industriel* » (Agence Nationale de Sécurité sanitaire, alimentation, Environnement, travail (ANSES), rapport scientifique du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles, septembre 2011, p 8). En France, les demandes de pension d'invalidité auprès des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) sont de plus en plus dues aux troubles psychiques. La puissance publique offre une compensation de la dégradation de l'état de santé par la pension d'invalidité qui est caractérisée comme une « *perte de capacité de travail ou de gain [...] réduite au moins des deux tiers* » pour un salarié (CARSAT Sud-Est, plaquette d'information sur la pension d'invalidité, « *Vous êtes en invalidité* », p 4 [en ligne]. Disponible sur <http://www.carsat-sudest.fr/images/stories/docs/partic/ass_161.pdf> (consulté le 20.12.11)). Or la pension d'invalidité est payée par le contribuable alors que la rente versée suite à un accident de travail est payée par la branche accidents du travail-maladies professionnelles de la sécurité sociale, branche financée par les employeurs par des cotisations en fonction de leur masse salariale. Économiquement c'est donc l'ensemble de la société qui est directement solidaire de la gestion sociale mutilante de l'activité de travail et de ses effets.

de l'Etat reste un pivot des relations professionnelles qui apparaît comme une tentative d'encadrer le dialogue sur les « conditions de travail » par le droit, voire d'imposer juridiquement l'indispensable conciliation ou compromis à trouver. Si un dialogue peut être prescrit par les institutions, qu'une loi peut favoriser la diffusion d'une nouvelle pratique féconde, le dialogue correspond à l'échange entre salariés et dirigeants et il peut exister sans débat, sans issue, sans que soit garantie une issue jugée équitable par chacune des parties. Si l'évocation de cette volonté d'imposer le dialogue social est une avancée, elle paraît au final bien timide et certainement insuffisante au regard du durcissement actuel des relations professionnelles¹⁸⁶⁶ : la reconstitution « *d'une communauté de travail* » telle qu'évoquée dans le rapport Auroux, permettant aux travailleurs de « *devenir des acteurs dans l'entreprise* » et d'« *intervenir dans les domaines qui les intéressent directement* »¹⁸⁶⁷ paraît encore bien loin.

A cet égard le long processus dit pour « la modernisation du dialogue social » qui a donné lieu à plusieurs rapports¹⁸⁶⁸ dont le premier a souligné l'absence de « *langage commun* » et parlé d'un dialogue social qui est celui de « *la Tour de Babel* »¹⁸⁶⁹, a abouti à une loi portant sur la rénovation de la démocratie sociale¹⁸⁷⁰ sous le gouvernement de F. Fillon. Cependant là où les problèmes pouvaient apparaître comme dénoncés, notamment sur la multiplication « *d'étages dans le dialogue social* »¹⁸⁷¹ la dite modernisation a surtout permis de faire reculer les garanties sociales pour les salariés en changeant les règles de la négociation collective qui

¹⁸⁶⁶ Lire Baptiste Giraud, politologue, qui expose l'apprentissage par les professionnels de la gestion des ressources humaines, au cours de stages de formation, de techniques de fabrication de compromis, de neutralisation de la représentation syndicale (Baptiste GIRAUD, « Derrière la vitrine du « dialogue social » : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 2013, n° 50, pp 33-63). Par ailleurs, il met également en évidence deux types de stratégies : celle syndicale qui vise à donner un caractère collectif aux problèmes évoqués individuellement par les salariés et celle inverse de ces gestionnaires qui tentent d'individualiser les divers agacements cristallisés par les salariés, de créer des liens de proximité plus personnels dans un esprit inspiré du paternalisme pour disqualifier la représentation syndicale. En tendance, dans ces deux types de stratégies, au mouvement inverse du point de vue de l'activité, les représentants syndicaux et patronaux passent à côté des débats de normes situés et des valeurs propres de ceux qui travaillent au profit d'une normalisation sur leurs propres critères.

¹⁸⁶⁷ Jean AUROUX, *Les droits des travailleurs*, rapport au Président de la République et au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, septembre 1981.

¹⁸⁶⁸ Raphaël HADAS-LEBEL, *Pour un dialogue efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, mai 2006. Suite à ce rapport le Premier Ministre avait saisi le Conseil économique et social qui rendit l'avis suivant : Paul AURELLI, Jean GAUTIER, *Consolider le dialogue social*, avis du Conseil économique et social, Paris, décembre 2006. Cet avis préconise notamment pour l'outre-mer la prise en compte d'un aspect qui apparaît primordial en tous lieux d'un point de vue ergologique, celui des spécificités locales à intégrer dans la réflexion sur le dialogue social car les territoires d'outre-mer sont dotés d'un tissu économique « *essentiellement composé de très petites entreprises* » et les organisations syndicales y sont considérées, vu de métropole, comme ayant un « *positionnement spécifique* » et une « *identité* » à considérer (*ibid.*, pp 24-25).

¹⁸⁶⁹ Dominique-Jean CHERTIER, *Pour une modernisation du dialogue social*, rapport au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, mars 2006, pp 14-25.

¹⁸⁷⁰ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

¹⁸⁷¹ Dominique-Jean CHERTIER, *Pour une modernisation du dialogue social*, rapport au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, mars 2006, pp 25-35.

deviennent négociables entreprise par entreprise, ce qui permet notamment de remettre en cause la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires prévue par les lois Aubry¹⁸⁷² en dénonçant les accords entreprise par entreprise sous prétexte d'un manque de productivité.

De plus, ce qui est entendu par la notion de « dialogue social » peut être très tendancieux comme le montre en mars 2013 l'appel de cent parlementaires socialistes, voulant promouvoir « la culture du dialogue » pour une « nouvelle démocratie sociale » car « aucune réforme économique ne peut s'inscrire dans la durée sans un dialogue social permanent ». Dans cette perspective qui rappelle la notion de « communauté » de J. Auroux, ils y appellent à voter le projet de réforme du contrat de travail issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 même s'il n'a pas été signé par l'ensemble des partenaires sociaux car ils estiment que « les partenaires sociaux, qu'ils aient ou non signé l'accord final, se sont impliqués totalement et leurs contributions ont été déterminantes tout au long des débats ». Ceci semble un peu contradictoire avec le début de l'appel qui affirme que « l'accord sur l'emploi conclu le 11 janvier entre les partenaires sociaux marque une nouvelle ère pour le dialogue social en France ». Cette nouvelle ère débute par un résultat unilatéral du dialogue sans que la contradiction ne semble faire problème.

De plus, à propos de la démocratie sociale et en ayant en tête l'espace social tripolaire schwartzien, nous rejoignons l'idée que l'Etat au travers des structures de la République dans laquelle vivent les travailleurs-citoyens, se porte garant de la justice sociale ; la conception de bon nombre des parlementaires de l'appel va dans ce sens :

Notre pouvoir de parlementaires, ce sera aussi, dans les semaines qui viennent, d'encadrer les négociations à venir en application de l'accord pour peser dans le rapport de forces et rappeler au patronat les légitimes exigences de justice sociale. Nous continuerons aussi à légiférer¹⁸⁷³.

Mais ce pouvoir est à double tranchant comme nous venons de le voir à propos des syndicats non signataires de l'accord qui peuvent être ignorés. Par conséquent dans l'affirmation : « nous avons fait le choix de la démocratie sociale. Nous ne renonçons pas pour autant à notre pouvoir de parlementaires »¹⁸⁷⁴, il est également possible d'entendre que le dialogue

¹⁸⁷² Voir note 9.

¹⁸⁷³ Collectif de parlementaires, « L'appel des cent pour une « nouvelle démocratie sociale », *Le Journal du Dimanche*, 2 mars 2013.

¹⁸⁷⁴ *Ibid.*

social apparaît nécessaire mais à condition que chacun conserve sa place, la prééminence de sa fonction et des pouvoirs qui lui sont conférés, par le suffrage universel en l'occurrence.

La question à laquelle nous fait arriver notre réflexion sur les « conditions de travail » et le fonctionnement institutionnel du dialogue social est alors celle de la citoyenneté. Le statut du citoyen qui pénètre dans l'entreprise, fait partie des questions posées par la devise du rapport Auroux : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* »¹⁸⁷⁵. Cette question est ancienne, L. Blanc l'évoquait par la « *dignité* » des travailleurs. Elle ressort également des écrits personnels de S. Weil qui l'abordait par la question de la minorité, de l'infantilisation produite dans le contexte taylorien par la pré-détermination normée de chacune des séquences d'opération : « *l'activité semble arbitrairement imposée et arbitrairement rétribuée. On a l'impression d'être un peu comme des gosses à qui la mère, pour les faire tenir tranquilles, donne des perles à enfiler en leur promettant des bonbons* »¹⁸⁷⁶.

Cette notion de minorité sociale est ancienne puisqu'elle est présente chez E. Kant lorsqu'il répond à la question de ce que sont les Lumières en parlant de maturité de l'homme qui devient adulte et se sert de son entendement en s'affranchissant de la tutelle d'autrui. Il exhorte à sortir de la paresse, avoir le courage de savoir, faire usage de son entendement¹⁸⁷⁷. M. Foucault commentera ce texte kantien en disant que le philosophe de Königsberg caractérise le mouvement de l'*Aufklärung* comme « *un processus qui nous dégage de l'état de « minorité »* », dans lequel

*il entend un certain état de notre volonté qui nous fait accepter l'autorité de quelqu'un d'autre pour nous conduire dans les domaines où il convient de faire usage de la raison [...] l'Aufklärung est définie par la modification du rapport préexistant entre la volonté, l'autorité et l'usage de la raison*¹⁸⁷⁸.

Ce qui signifie dans notre perspective d'une ontologie paradoxale, une affirmation du caractère profondément politique des débats de normes individuels et collectifs de l'agir du sujet qui interdit de le faire retourner à la minorité sociale fût-ce le temps durant lequel il se met par contrat à la disposition de l'entreprise. Or l'homme n'apparaît pas citoyen dans l'entreprise, en effet comme le souligne le juriste J. Le Goff :

¹⁸⁷⁵ Jean AUROUX, *Les droits des travailleurs*, rapport au Président de la République et au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, septembre 1981.

¹⁸⁷⁶ Simone WEIL, « Journal d'usine » in *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002, p 204.

¹⁸⁷⁷ Emmanuel KANT, *Qu'est-ce que les Lumières ?* [1784] in *Vers la paix perpétuelle. Que signifie s'orienter dans la pensée ? Qu'est-ce que les Lumières ?*, Garnier-Flammarion, Paris, 1991, pp 43-51.

¹⁸⁷⁸ Michel FOUCAULT, « Qu'est-ce que les Lumières ? » [1984] in Daniel DEFERT, François EWALD (coord.), *Dits et Ecrits II. 1976-1988*, Gallimard, Paris, 2001, n° 339, p 1383.

*Pour le patronat, la citoyenneté dans l'entreprise est impensable, incongrue. Le droit de l'entreprise est le droit de la soustraction de l'espace privé de la République. Le patronat considère l'entreprise comme un espace privé. Certains nourrissent le rêve d'ouvrir un espace dans l'espace capitaliste comme le fait l'économie sociale et solidaire par exemple*¹⁸⁷⁹.

En effet, le droit de l'entreprise s'est construit comme un droit soustrait à celui de l'espace public¹⁸⁸⁰. L'individu n'est plus traité comme un citoyen dès lors qu'il entre dans l'entreprise car il a accepté de se subordonner pour un salaire, ce que le sociologue et économiste B. Friot souligne :

*La minorité sociale renvoie à la définition classique du salarié : en échange de la subordination à un employeur qui assume le risque de la production, il a droit à la sécurité de ses ressources. Une part du droit du travail s'est construite sur cette structure asymétrique du rapport salarial, et entretient cette représentation du salaire comme ce qui est dû à un mineur social : un pouvoir d'achat pour satisfaire ses besoins*¹⁸⁸¹.

Il y a donc une domination presque absolue de tout ce qui pourrait ressortir de l'activité par la conception du travail comme abstrait, conception désadhérente assumée au nom de la primauté de l'économique. C'est la critique que fait B. Friot dans son ouvrage de la division du travail et de la distinction entre travail abstrait et travail concret propre au capitalisme qui conduit à une invisibilisation de tout ce que l'individu et les collectifs apportent par leur processus ontologique d'activité, processus de débats et mise en synthèse de normes qui aboutit à une innovation permanente mais processus voué à la réduction de ses possibles :

*Si l'on se tourne vers la représentation courante du salaire comme rémunérant la productivité, elle ne pose pas [...] la question de qui décide de la production et sur la base de quelle définition de la valeur. La revendication d'une meilleure reconnaissance du produit du travail dans le salaire ne s'accompagne d'une mise en cause ni de la forme que prend la valeur économique ni du partage des tâches entre propriétaire et salariés, qui ôte à ces derniers toute maîtrise sur le produit de leur travail. Rien d'autre n'est dû aux salariés qu'une juste rémunération. Le travailleur produit pour être payé. Son « capital humain » est envisagé non pas du point de vue de la maîtrise de la production qu'il lui permettrait, mais du seul point de vue du revenu qu'il est en droit ou en capacité d'en tirer. C'est un mineur social*¹⁸⁸².

Si ce statut de minorité sociale pouvait perdurer dans des contextes productifs fortement cloisonnés, taylorisés, où la division entre conception et exécution était nette, il semble

¹⁸⁷⁹ LE GOFF Jacques, séminaire public de l'Institut d'Ergologie, Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme, Aix-en-Provence, 6 avril 2012.

¹⁸⁸⁰ Ce que soulignait déjà Karl Marx : « Jetant aux orties la division des pouvoirs d'ailleurs si prônée par la bourgeoisie et le système représentatif dont elle raffole, le capitaliste formule en législateur privé et d'après son bon plaisir son pouvoir autocratique sur les bras dans son code de fabrique » (Karl MARX, *Le Capital*, livre I, [1867] Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, p 301).

¹⁸⁸¹ Bernard FRIOT, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, Paris, 2012, p 16.

¹⁸⁸² *Ibid.*, p 17.

aujourd'hui que le développement d'un travail tertiarié, polarisé sur la notion de service, mette de plus en plus en évidence les contradictions de ces mécanismes de pouvoir.

La contradiction de nos sociétés « marchandes et de droit »

La sociologue D. Linhart souligne qu'au contraire de l'émancipation, les organisations de travail actuelles ont plutôt tendance à corseter de plus en plus les conditions de travail avec un management qui demande « *un engagement configuré selon les besoins et les valeurs de l'entreprise* » qui transforme les « *relations de subordination en relations d'assujettissement à l'égard de l'organisation* »¹⁸⁸³ : plus que cette précarité interne au travail qu'elle développait et dont nous avons parlé en introduction, D. Linhart parle d'un sentiment d'insécurité, véritable « *précarisation subjective* »¹⁸⁸⁴. En effet, du point de vue des conditions de travail là où

*Le taylorisme suspectait le salarié de vouloir travailler le moins possible, ce qui conduisait à contrôler ses moindres gestes. Dans une logique inverse, que l'on peut nommer « post-taylorisme », le salarié est invité à investir son jugement dans son activité. La subjectivité devient force de travail. Aujourd'hui, en mettant cette subjectivité au service de son travail, le salarié est invité à ne plus limiter son investissement dans son travail à un temps ou un espace donné*¹⁸⁸⁵.

D'où l'aggravation des problèmes de conditions de travail avec des effets psychosociaux accrus dans ce contexte de montée en puissance des impératifs dissonants.

De manière continue depuis le XIX^e siècle, apparaît rejouée la dialectique entre droit-liberté et pouvoir-domination que nous avons identifiée à partir de L. Blanc comme à la naissance de la problématique des conditions de travail¹⁸⁸⁶. Ceci est à mettre en parallèle avec les travaux du philosophe C. Castoriadis (1922-1997) qui a beaucoup travaillé sur la notion d'hétéronomie en tentant à travers elle une nouvelle approche de l'aliénation individuelle et collective qui permet de souligner la contradiction centrale du capitalisme :

Le système capitaliste ne peut vivre qu'en essayant continuellement de réduire les salariés en purs exécutants. Or il ne peut fonctionner que dans la mesure où cette réduction ne se

¹⁸⁸³ Gilles ARNAUD, Maryse DUBOULOY, « Introduction », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/1, n° 13, p 11.

¹⁸⁸⁴ Danièle LINHART, « Quand le management se fait Dibbouk », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/1, n° 13.

¹⁸⁸⁵ Hélène ADAM, Louis-Marie BARNIER, « Porter le principe d'émancipation au sein du travail », Colloque « Penser l'émancipation », Lausanne, 25-27 octobre 2012, p 3 [en ligne]. Disponible sur <<http://lmbarnier.free.fr/documents/Adam-Barnier-travail-emancipation-Lausanne-2012.pdf>> (consulté le 12.07.13).

¹⁸⁸⁶ Voir section 2.3.1.

*réalise pas ; le capitalisme est obligé de solliciter constamment la participation qu'il tend par ailleurs lui-même à rendre impossible*¹⁸⁸⁷.

Ce que C. Castoriadis met en exergue ici c'est ce que nous appelons l'ontologie paradoxale des débats de normes et de valeurs de toute vie sociale qui fait qu'

*il y a longtemps que la division du travail poussée à l'absurde, le taylorisme, la tentative de fixer d'avance jusqu'au moindre détail les opérations du travailleur afin de mieux les contrôler, ont dépassé le point optimal du point de vue de l'entreprise elle-même et créent un manque à gagner énorme, en même temps qu'ils exacerbent le conflit quotidien dans la production entre les travailleurs et les représentants du système qu'on leur impose - conflit qui de plus en plus souvent explose au grand jour, par exemple avec les grèves autour des « conditions du travail ». Ce conflit, les entreprises constatent qu'elles ne peuvent plus l'atténuer par l'octroi d'augmentations de salaire ; et, devant l'effondrement des rêves de l'automatisation intégrale, elles sont amenées à envisager l'introduction de quelques modifications partielles dans l'organisation du travail. D'où les projets et les tentatives autour de l'« enrichissement des tâches », de l'autonomie des équipes de travail etc*¹⁸⁸⁸.

Tous ces projets apparaissent comme des avancées que leurs échecs successifs tend à considérer comme des palliatifs faisant perdurer le compromis productif sur les bases fordistes sur lesquelles il s'est constitué, sans que soit interrogée leur réelle efficacité, non seulement sociale dont nous avons établi qu'elle est peu favorable à l'épanouissement des individus, mais également économique avec des individus qui ne tendent pas à développer les alternatives productives qui mettraient en visibilité les potentialités fécondes du dépassement de leurs places.

Cette contradiction entre la dimension marchande et citoyenne est également pointée par la sociologue I. Ferreras :

*Par quel enchantement en effet, les individus laisseraient-ils leur équipement de citoyen à la porte de l'espace public que constitue l'entreprise ? Arriverait ainsi, à sa pleine maturité, la contradiction capital/démocratie qui se niche au cœur du capitalisme contemporain, et des démocraties capitalistes singulièrement*¹⁸⁸⁹.

Le travail de I. Ferreras rejoint de bien des manières les nœuds de problématiques qui touchent aux débats de normes de l'activité. Celle-ci expose la normativité sociale du sujet – et pressent son aspect vital – lorsqu'elle parle du « *rapport expressif au travail* » des caissières dont elle dit avoir choisi l'activité parce qu'elle appartient au secteur tertiaire,

¹⁸⁸⁷ Cornélius CASTORIADIS, *Capitalisme moderne et révolution*, tome 2, 10-18, Paris, 1979, p 106.

¹⁸⁸⁸ Cornélius CASTORIADIS, en collaboration avec Daniel MOTHE, « Autogestion et hiérarchie », *CFDT Aujourd'hui*, juillet-août 1974, n° 8, réédité in Cornélius CASTORIADIS, *Le contenu du socialisme*, UGE, 10-18, Paris, 1979.

¹⁸⁸⁹ Isabelle FERRERAS, « Une nouvelle critique du travail contemporain - Les caissières de supermarché et la question démocratique », *Enjeux Sociétaux* n°3, CID Working Paper Series, Université catholique de Louvain, octobre 2009, p 23 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/lagis/documents/CID-WP3IFNouvellecritiquedutravail.pdf>> (consulté le 9.10.2012).

majoritaire dans notre société, et surtout parce que c'est un métier réputé de si bas niveau de qualification que si même les caissières pensent et développent une expressivité polarisée en valeurs dans leur activité alors la dimension politique du travail sera avérée pour tout sujet au travail¹⁸⁹⁰. Cette chercheuse met en évidence les multiples « *sources de normativité* » du milieu social, entités émettrices de normes antécédentes et affirme que là où « *l'entreprise [...] impose un régime d'interaction domestique à ses employés* »¹⁸⁹¹, les « *aspirations* » des salariés sont celle d'une « *justice démocratique* »¹⁸⁹² c'est-à-dire comme elle l'explique dans son ouvrage suivant qu'il y a dans l'enjeu axiologique de l'agir des sujets un sens politique qui ne peut pas être nié et qui s'inscrit dans une trajectoire individuelle d'activité en prise avec le collectif : « *l'ensemble des interactions qui constituent le travail sont autant d'occasions de confronter, discuter ou réviser, implicitement ou explicitement -, les conceptions sur le juste tenues par l'employé* »¹⁸⁹³.

Selon I. Ferreras c'est ce qui génère la contradiction entre capital et démocratie de nos sociétés occidentales contemporaines¹⁸⁹⁴, que Y. Schwartz définit comme sociétés marchandes et de droit, ce qui ne peut pas aller ensemble. En effet, il y a contradiction entre les deux termes entre les valeurs dimensionnées mises en jeu à un pôle et celles pour une part non dimensionnées que voudraient promouvoir les sujets dans leur mise en œuvre de l'agir. Celui-ci met en avant la contradiction lorsqu'il conceptualise l'espace social comme un espace tripolaire et parle de

*contradiction [...] entre le pôle des « valeurs sans dimensions », celles auxquelles se réfèrent les normes générées entre ces valeurs et les milieux et qu'on ne peut pas plus mesurer, étalonner, hiérarchiser, que la santé ou la vie, valeurs que prétendent et que doivent selon des proportions très variables servir les organes de la démocratie [...] et le pôle des valeurs qui n'ont pas d'autre existence que dimensionnées quantitativement, [...] qui de plus en plus exclusivement par le biais de l'organisation capitaliste de la production et des échanges, transforme le milieu humain à vivre, mais à partir de critères d'allocation de ressources fournis par le résultat comparé des investissements financiers*¹⁸⁹⁵.

¹⁸⁹⁰ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2007, pp 36-40.

¹⁸⁹¹ *Ibid.*, p 243.

¹⁸⁹² *Ibid.*, p 21.

¹⁸⁹³ Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ?*, PUF, Paris, 2012, p 82.

¹⁸⁹⁴ *Ibid.*, pp 223-228.

¹⁸⁹⁵ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 691. Yves Schwartz fait également référence à Lucien Sève (note 75, *ibid.* p 691), dont l'ouvrage *Marxisme et théorie de la personnalité* « avait pour centre cette « contradiction centrale de la topologie de l'activité dans les conditions du capitalisme » ».

En effet, il paraît difficile « *si nous voulons comprendre ce qui peut faire tensions, crise, contradictions dans nos sociétés marchandes et de droit* » de neutraliser l'approche que Marx pointait déjà par la circulation de la marchandise A-M-A (Argent-Marchandise-Argent)

d'« inclusion de la circulation de la marchandise dans [un] [...] processus dont la finalité est un excédent monétaire dépassant la valeur monétaire primitive [ce qui] dessine une forme sociale où les dramatiques par nature non monétaires de l'activité ont toutes raisons d'être objet de déni ou d'invisibilité [...] d'autant plus avec la déconnexion croissante [...] entre stratégies financières et conditions humaines de la production de valeurs¹⁸⁹⁶.

Même si Y. Schwartz reconnaît qu'on ne peut pas faire sans « *les critères abstraits et quantitatifs du marché* », il nous engage à

faire souvent comme si. Et pour une raison très forte : les valeurs non marchandes et parmi elles, les valeurs de « bien commun », sont présentes, opérantes, efficaces, même si peu apparentes, dans les activités régulées par l'argent et les allocations de ressources¹⁸⁹⁷.

K. Marx pointait déjà la contradiction entre les « *ferments de transformation, dont le terme final est la suppression de l'ancienne division du travail* » et « *le mode capitaliste de l'industrie et le milieu économique où il place l'ouvrier* »¹⁸⁹⁸. Ces ferments de transformations il les voyait dans l'enseignement qui allait être dispensé au peuple, attendant de l'activité qu'elle sorte les enfants de leur « *niaiserie* »¹⁸⁹⁹. C'est par l'enrichissement des tâches et donc de l'activité de travail qu'il semblait attendre la reconnaissance d'une forme d'émancipation dans l'activité, qui malheureusement reste toujours à venir, si tant est qu'elle le puisse, d'autres formes seront certainement à inventer pour ouvrir ces possibles.

Si l'enseignement a permis de donner des moyens de penser aux individus de nos sociétés, le caractère profondément politique de l'activité de chaque individu n'a pas été mis en exergue et considéré comme incontournable. Au niveau global la dépolitisation croissante des enjeux de bien commun par la prééminence d'une rationalité possiblement unique n'a pas été contrée par des recherches montrant le caractère politique orientant l'agir humain alors que les sujets eux-mêmes individuellement et collectivement résistaient dans des formes plus ou moins visibles à cette hégémonie rationalisatrice.

Un premier axe de travaux a consisté à adopter des positions externes à l'activité, en surplomb, affirmant un caractère politique des conditions de l'activité mais non inhérent à

¹⁸⁹⁶ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Les Editions Sociales, Paris, [1988] 2012, postface, p 937.

¹⁸⁹⁷ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 320.

¹⁸⁹⁸ Karl MARX, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, p 347.

¹⁸⁹⁹ *Ibid.*, note 258 avec la citation de John Bellers, p 655-656.

l'activité, excepté dans les affirmations libertaires des anarchistes. Malgré la sincérité mise dans l'indignation et la dénonciation des conditions de travail et de vie faites aux personnes au XIX^e siècle, ou l'invention proposée par le socialisme utopique de conditions nouvelles, la division du travail par ses conditions c'est-à-dire l'absence de continuité entre l'agir individuel et la mise en jeu de chacun en tant que « corps-soi » n'a pas été remise en cause. La dimension politique a envahi le débat mais s'est constituée au-dessus des masses travailleuses. La volonté des hygiénistes ou de la psychologie expérimentale de préserver l'individu tout en définissant des normes générales ne l'a pas non plus pris en compte dans toutes ses dimensions également de l'ordre du vital, même pour celles non corporelles.

Un deuxième axe de travaux a affirmé à l'inverse la place de l'individu dans l'agir humain avec les personnalistes qui posaient cette question en appelant la réalisation de chacun en tant que « personne », de S. Weil qui en appelait à un autre régime de travail pour ne pas annuler la dimension émancipatrice contenue dans l'agir, jusqu'aux ergonomes dans la lignée de ses travaux conceptualisant le compromis toujours à l'oeuvre dans la mise en oeuvre de l'agir. Néanmoins, c'est seulement de manière sporadique et masquée que surgit l'orientation en valeur de l'activité humaine, débat permanent entre les différentes normes du milieu pris dans l'usage de soi par soi et dans l'usage de soi par d'autres.

Par conséquent si le traitement de la problématique des « conditions de travail » est nécessaire afin de ne pas s'en tenir à un dialogue de façade, il apparaît nécessaire de décider de se soucier de l'usage de lui-même que consent autrui, de le reconnaître comme quelqu'un d'agissant c'est-à-dire dont la capacité à agir et à débattre les normes du milieu doit être intégrée. Dès lors, il ne peut pas y avoir de limites, permettant de faire unilatéralement le constat de ce que peuvent être les contenus des « conditions de travail » : l'analyse de l'activité exige la participation de celui et ceux auxquels elle s'adresse. Pour aller au bout de cette logique participative institutionnelle qui correspond à la participation réelle des sujets en activité, que les conditions de travail soient identifiées et analysées *a posteriori* en vue d'évolutions ou de transformations futures ou qu'elles soient instruites *a priori* - même si elles ne peuvent être entièrement pré-définies et maîtrisées -, la participation la plus active possible des individus est requise. Or où arrêter cette participation ? Lorsqu'elle arrive dans le contexte de l'intervention d'un consultant extérieur, c'est alors « *une démocratie provisoire* »¹⁹⁰⁰ qui est installée dans l'entreprise. Mais pourquoi provisoire ? Pourquoi cette

¹⁹⁰⁰ Lors d'un séminaire avec l'ANACT sur les conditions favorables à la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), François Daniellou parle plus exactement d'« *une zone de démocratie industrielle* »

limite ? Au-delà de la perte de pouvoir qui est très mal acceptée en France et de la blessure alors infligée à ceux dont la parole n'a été utilisée que temporairement pour reprendre ensuite le cours usuel de la vie de l'entité productive dans laquelle cette parole est niée dans son droit à s'exprimer, c'est une invalidité ontologique que cette situation crée, au sens fondamental de ce qui constitue les êtres dans leur humanité et leur force vitale, capacité intrinsèque et fondamentale à toujours s'approprier et transformer le milieu. Les personnes doivent utiliser leur intelligence et leur créativité - diversement selon les postes occupés mais dans un déploiement de savoirs qui n'a pas de différence de nature - et sont ensuite renvoyées à une partition de leur être qui doit franchir une limite dans sa capacité à être pour parvenir à produire ce qui est demandé, puis limiter cette même capacité pour ne pas enfreindre la limite imposée par un code de domination sociale, souvent tacite mais connu par l'habitude que la personne a de l'entreprise dans laquelle elle exerce, voire intégré dès l'enfance par la conscience de la classe sociale de laquelle elle est issue.

Dans un entretien avec T. Coutrot qui estime « *dérisoire au regard du diagnostic* » porté sur l'organisation actuelle du travail de vouloir renforcer ce qui était porté en germe dans les lois Auroux et en appelle à une mise en cause de « *l'organisation économique actuelle* », F. Daniellou affirme la nécessité de ne pas remettre le moment où promouvoir des alternatives sur le travail et mettre en débat les conflits de valeurs vécus dans l'activité :

Vouloir que les travailleurs, avec l'appui de leurs représentants, puissent exprimer haut et fort leur vision du travail bien fait et provoquer le débat avec l'organisation, c'est tenter de passer de la résistance individuelle, microscopique, inscrite dans l'activité même, à un partage des formes de résistance individuelle au sein des collectifs et à une conflictualité sociale centrée sur le contenu du travail. Les « petites » victoires locales sur l'organisation peuvent être le début d'une reconstruction des collectifs et d'une reconquête du pouvoir d'agir collectif. Ce n'est qu'à cette condition que de nouveaux pouvoirs institutionnels des représentants des salariés, qui sont évidemment nécessaires, pourront avoir une quelconque pertinence¹⁹⁰¹.

Tout en se situant dans une approche ergonomique élargie à l'ergologique de l'activité, F. Daniellou s'ancre bien sur l'idée qu'avant d'essaimer des espaces de pouvoirs partagés de manière significative, il est possible d'agir à partir de ce que portent et développent déjà les

*provisoire. Et la démocratie industrielle est pour quelque chose dans le fait que les TMS se réduisent [...] Seulement, si on veut parler de prévention durable, comment fait-on pour que ces conditions exceptionnelles soient réunies en permanence, par des personnes clairement identifiées ? » (in Philippe DOUILLET, Jean-Michel SCHWEITZER (coord.), *Les conditions d'une prévention durable des TMS*, éditions de l'ANACT, Lyon, Etudes et Documents, 2005, éléments de synthèse, p 117).*

¹⁹⁰¹ François DANIELLOU in François DESRIAUX, entretien avec Thomas COUTROT et François DANIELLOU, « Changer le travail : par où commencer ? », *Santé & Travail*, juillet 2010, n° 071 [en ligne]. Disponible sur <http://www.sante-et-travail.fr/page.php?controller=article&action=htmlimpression&id_article=50088&id_parution=941> (consulté le 12.07.13).

personnes dans l'activité. Au regard des micro-émancipations perpétuellement jouées dans le quotidien, l'enjeu est de ne pas remettre à plus tard une transformation des conditions de travail qui existe malgré son manque de puissance. Il ne s'agit pas de viser un absolu mais une des voies possibles peut être de tendre à déployer des espaces que Y. Schwartz définit comme

*dans l'entre-deux, entre les institutions scientifiques appelées à survaloriser la désadhérence, et les lieux cernés par l'urgence et la pression productive [...] [car] entre l'exigence de penser par concept, et l'exigence de traiter le cas, il manque des lieux de creusets [...] où peuvent se déplier, au sein de ces dispositifs socratiques à double sens, l'univers des « renormaisations » industrielles, et à travers elles, de possibles réserves d'alternative, avec des valeurs de bien commun*¹⁹⁰².

Car en effet, l'ergologie pose aussi la question de la liberté avec celle du mode par lequel peuvent être imposées des normes aux individus et sa proposition pour favoriser le positionnement de l'acteur de ses propres normes au centre d'un dispositif de réflexion et de production de connaissances sur son activité, en vue de l'améliorer.

Ces postulats correspondent à notre démarche de recherche et à la conception post-marxiste que nous essayons de dessiner pour l'usage du concept de « conditions de travail ». En effet, il n'est pas question d'attendre l'horizon d'un hypothétique Grand Soir indispensable à la transformation de la société ou de se saisir dogmatiquement des concepts marxistes comme ceux d'une philosophie rationaliste qui « *se donne d'avance la solution de tous les problèmes qu'elle pose* » pour reprendre la conception de C. Castoriadis¹⁹⁰³. Il s'agit de déceler leurs ambiguïtés et fécondités conceptuelles pour promouvoir la nécessité de proposer des espaces de pouvoir partagés disséminés en une multitudes d'alternatives tendant à être opérantes et forcément limitées à être locales, même si elles peuvent être multiples. Mettre en visibilité les débats de valeurs et de normes dans l'activité sans imposer une vision du monde à des personnes qui n'ont pas envie de se voir calquer des modèles éloignés de leur mode de compréhension du monde paraît une position plus nuancée et peu usitée dans l'état actuel des équilibres de forces politiques, syndicaux et sociaux¹⁹⁰⁴, malgré les efforts des ergonomes et des quelques dispositifs innovants que nous avons cités.

¹⁹⁰² Yves SCHWARTZ, « Produire des savoirs entre adhérence et désadhérence », in Pascal BEGUIN, Marianne CERF (coord.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements*, Octarès, Toulouse, 2009, p 23.

¹⁹⁰³ Cornélius CASTORIADIS, *L'institution imaginaire de la société*, Seuil, Paris, 1975, p 61.

¹⁹⁰⁴ Cela rejoint les propos de Simone Weil qui appelait déjà à faire usage de la méthode matérialiste : « *La méthode matérialiste, cet instrument que nous a légué Marx, est un instrument vierge ; aucun marxiste ne s'en est véritablement servi, à commencer par Marx lui-même. La seule idée vraiment précieuse qui se trouve dans l'œuvre de Marx est la seule aussi qui ait été complètement négligée. Il n'est pas étonnant que les mouvements sociaux issus de Marx aient fait faillite* » (Simone WEIL, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009, pp 23-24).

Cela rejoint la première des « *trois types de conceptions philosophiques permettant de penser les conditions de vie décentes et l'obligation sociale de justice qui est faite de les assurer pour tous* » que propose S. Haber, celle d'

*une conception normative de l'existence humaine. Par exemple dans les Manuscrits de 1844, Marx défend l'idée selon laquelle la pauvreté économique, en tant qu'associée à des conditions de vie et de travail humiliantes et exténuantes, et dans la mesure où elle se rattache profondément à une pauvreté existentielle, contredit immédiatement une exigence inhérente à la vie humaine (celle d'une vie riche, émancipée, épanouie, etc.)*¹⁹⁰⁵.

Seulement, la possibilité d'imposer *ad hoc* des conditions normatives pour l'existence nous paraît totalement aller à l'encontre de ce que nous avons avancé jusqu'ici, c'est également la raison pour laquelle nous pouvons dire que nous nous situons davantage dans une conception post-marxiste, dans laquelle c'est le modèle d'usage du concept de « conditions de travail » qui nous paraît devoir acquérir une portée normative pour aller vers plus de démocratie dans l'entreprise, sans lui conférer dogmatiquement et en extériorité des contenus qui tendraient à nier la conflictualité sociale toujours à l'œuvre dans les relations professionnelles qui structurent une grande partie des rapports dans la société. Ce qui rejoint l'analyse de Y. Schwartz :

*Si le problème du travail en mode de production capitaliste est avant tout le rapport de l'abstrait et du concret, ce que nous aurions tendance à croire, l'histoire du capitalisme n'est peut-être rien d'autre que l'histoire des normes sociales de production ; de la dialectique incessante du normatif et du normé*¹⁹⁰⁶.

Notre modélisation ergologique proposée pour la définition en adhérence du concept de « conditions de travail » nous paraît répondre aux exigences normatives de la vie humaine et de la justice sociale pour des positions assez antagonistes, sans pour autant imposer une norme qui serait toujours une violence pour un des deux types de points de vue, sachant que les points de vue sont rarement symétriquement opposés. Nous avons conscience que la complexité des rapports sociaux dans l'entreprise interdit de parler de manière binaire comme nous venons de le faire pour simplifier le propos, il s'agit surtout de mettre en avant la nécessité de co-construire les éléments des problématiques faisant débat de normes dans des lieux multiples et plus ou moins proches de situations locales, en gardant une vision ancrée sur l'activité. Ce qui en tendance n'est possible que dans des contextes favorables en terme de climat social, ce que Y. Schwartz précise à propos de l'espace social tripolaire :

¹⁹⁰⁵ Stéphane HABER, *Penser le néocapitalisme. Vie, capital, aliénation*, Les Prairies ordinaires, Paris, 2013, pp 177-178.

¹⁹⁰⁶ Yves SCHWARTZ, *Expérience et connaissance du travail*, Messor/Éditions Sociales, Paris, 1988, p 707.

*Quand on travaille sur les dramatiques d'usage de soi en montrant les liaisons qu'elles peuvent entretenir avec les deux autres pôles du triangle, on trouve des ressources, des réserves, pour penser autrement la gestion de l'économie et la démarche politique. Il y a là une manière de faire valoir les valeurs de bien public, sans pour autant méconnaître les contraintes de l'économie*¹⁹⁰⁷.

Sur cette conflictualité, il faut aussi noter l'alternative proposée par Yves Schwartz qui nous appelle à faire « *monter les confrontations* » [...] *entre valeurs marchandes et non marchandes* »¹⁹⁰⁸, ce qui revient à mettre en avant les processus contradictoires, paradoxaux ou dissonants qui émergent dans les organisations de travail, à les rendre visibles pour déplier ce qui constitue l'épaisseur des débats de normes.

Les relations professionnelles sont totalement dépendantes des avancées des négociations sociales et des acquis juridiques. Or la dimension normative du droit apparaît en retrait sur ces questions et sur l'idée de réserves d'alternatives à faire émerger. L'entreprise est un corps économique mais également social en prise à des rapports de pouvoir qui se règlent et se régulent au gré à gré en fonction de

*L'histoire propre de chaque entreprise et les options de ses dirigeants, la culture des collectifs de travail et des organisations syndicales [qui] déterminent largement l'ambiance des relations de travail et le mode de régulation sociale adoptée. Mais l'économie joue aussi un rôle : l'entreprise doit gérer ses relations sociales d'une manière compatible avec sa stratégie de compétitivité et sa stratégie organisationnelle*¹⁹⁰⁹.

Il y a bien un secteur économique celui de l'économie sociale qui développe des modes de relations sociales parfois différents du modèle dominant, il y a eu des tentatives de modes de gestion alternatifs dans l'entreprise. Néanmoins hormis le modèle de la SCOP¹⁹¹⁰ qui judiciarise les relations de pouvoir au sein de l'entreprise en les partageant, l'entreprise reste mal définie par le droit, confrontée à un « *vide juridique* »¹⁹¹¹.

De plus, l'économie sociale et solidaire dont la SCOP est la forme juridique qui fait figure de proue – et ce même si elle en comporte d'autres, coopérative, association, mutuelle, etc. – est elle-même confrontée à une offensive sur le plan juridique qui tend à remettre en cause un de ses principes essentiels, celui de la démocratie. Alors que la participation démocratique à la

¹⁹⁰⁷ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 126.

¹⁹⁰⁸ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 320.

¹⁹⁰⁹ Thomas COUTROT, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, [1999] 2008, p 18.

¹⁹¹⁰ SCOP : Société Coopérative Ouvrière de Production devenue depuis 2010, Société COopérative et Participative.

¹⁹¹¹ Blanche SEGRESTIN, Armand HATCHUEL, « Pour un nouveau droit de l'entreprise » in Pierre ROSANVALLON (coord.), *Refaire société*, Seuil, Paris, 2011, pp 65- 76.

gestion des entreprises était inscrite dans le coeur des pratiques des entreprises du secteur de l'économie sociale depuis son émergence à la fin du XIX^e siècle sous l'effet des théories de l'économiste C. Gide (1847-1932)¹⁹¹², le projet de loi de B. Hamon, ministre délégué à l'Economie sociale et solidaire (ESS), illustre très bien cette tendance à la récupération sous des formes capitalistiques et conservatrices sur le plan de la subordination des salariés. Pour faire croître le secteur de l'économie sociale et solidaire et en faciliter le financement par la Banque Publique d'Investissement (BPI), son environnement législatif et réglementaire est modifié afin que de nouveaux acteurs entrent dans « *le champ de l'ESS* » ; ce sont des « *entreprises qui s'en approprient les principes sans pour autant faire partie des familles historiques du secteur* ». Le projet de loi-cadre bute alors sur « *le seul principe qu'il ne nous semblait pas possible d'inscrire dans la loi, dès lors qu'il s'agit d'une SA ou d'une SARL, c'est la gouvernance démocratique* »¹⁹¹³. C'est dire la difficulté à faire entendre comme légitime et fondamentale pour un gouvernement humain du travail, la dimension d'équilibre des rapports de pouvoir entre les personnes voire de partage des pouvoirs. L'ESS est intéressante pour les entrepreneurs car il y a des éléments de performance sociale qui l'y attirent mais la révision de ses principes, pourtant substantielle en l'état, ne leur semble pas trancher sur le fond l'humanité, le rapport extrêmement polarisé en valeurs non dimensionnées, qui se veut moteur de l'économie dans ce secteur. Le pôle du politique ne s'interroge pas non plus sur la conciliation des principes antinomiques qu'il impose à une économie sociale élargie. Les statuts juridiques des formes d'entreprises de l'ESS vont pouvoir entériner le recul de la dimension démocratique si le projet de loi va à son terme puisqu'il sera simplement inscrit comme principe sans aucune force d'imposition juridique.

Cet exemple récent montre que l'un des obstacles à la mise en place de nouveaux modèles sociaux dans le champ de l'activité de travail a trait à leur inscription dans nos sociétés marchandes et de droit. Comme nous le rappellent I. Frémeaux et J. Jordan en conclusion de leur tour des communautés de vie utopiques dans notre société contemporaine :

¹⁹¹² Pour une vue de l'économie sociale à ses débuts, voir notamment son rapport pour l'Exposition Universelle de 1900, réédité plusieurs fois par l'auteur, revu et augmenté : Charles GIDE, *Les institutions du progrès social*, 1911. Sur ce rapport, voir la biographie de Charles Gide par Marc PENIN, *Charles Gide. 1847-1932. L'esprit critique*, L'Harmattan, Paris, 1997, pp 99-102.

¹⁹¹³ SA : Société Anonyme. SARL : Société à Responsabilité Limitée. In Benoît HAMONT, entretien, « L'ESS peut concilier gouvernance démocratique, utilité sociale et performance économique », *La gazette des communes*, 26.04.2013 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.lagazettedescommunes.com/165298/-l-ess-peut-concilier-gouvernance-democratique-utilite-sociale-et-performance-economique->>-benoit-hamon/> (consulté le 31.05.2013).

*bien des idées ayant trouvé leurs origines dans des Utopies – l'agriculture bio, les cités-jardins, les éoliennes à grande échelle, les écoles mixtes, la couverture maladie universelle – se sont finalement vues absorbées dans la logique du capital, bien que dans des formes détournées*¹⁹¹⁴.

Il y a une assimilation par nos sociétés capitalistes de ce qui est de l'ordre des valeurs sans dimensions et des processus novateurs d'expression et de participation des salariés, nous l'avons évoqué avec les cercles qualité, groupes de parole, etc. qui n'étaient pas issus de réflexions de courants anticapitalistes mais proposaient une participation des salariés, mais seulement à la marge, pour nourrir la productivité. Or si le droit est dénié de poser la question au sein du collectif de travail de ce qu'il y a à produire, pour qui et comment, cela correspond à la conservation d'une conception étreinte de ce que peuvent être les transformations à apporter pour améliorer les conditions de travail. L'horizon n'est pas ouvert pour développer ce que Y. Schwartz appelle des « réserves d'alternatives »¹⁹¹⁵. Ce que L. Boltanski et E. Chiapello ont bien pointé :

*Si le capitalisme ne peut faire l'économie d'une orientation vers le bien commun où puiser ses motifs d'engagement, son indifférence normative ne permet pas que l'esprit du capitalisme soit généré à partir de ses seules ressources en sorte qu'il a besoin de ses ennemis, de ceux qu'il indigne et qui s'opposent à lui, pour trouver les points d'appui moraux qui lui manquent et incorporer des dispositifs de justice dont il n'aurait sans cela aucune raison de reconnaître la pertinence*¹⁹¹⁶.

Cette analyse permet de mieux comprendre le processus dynamique de récupération de ce qui apparaît fécond dans les alternatives.

Par ailleurs, l'absence de reconnaissance de l'entreprise comme entité juridique pose problème pour le fonctionnement de l'entreprise comme l'entité économique et sociale qu'elle est réellement. Cette entreprise mal définie par le droit selon les économistes B. Ségrestin et A. Hatchuel est confrontée à un « *vide juridique* » qui permet le renforcement des « *pouvoirs des actionnaires* » alors qu'ils « *induisent des dommages sociaux et environnementaux* »

¹⁹¹⁴ Isabelle FREMEAUX, John JORDAN, *Les Sentiers de l'Utopie*, ZONES / La Découverte, Paris, 2011, p 305.

¹⁹¹⁵ Le vocabulaire ergologique proposé par Yves Schwartz et Louis Durrive définit ces « réserves d'alternatives » de la manière suivante : « un débat de normes débouche sur d'autres façons de voir les choses, d'autres perspectives pour vivre et agir ensemble, jusqu'au plus micro de nos actes quotidiens, donc les plus imperceptibles. Si les normes expriment le stabilisé, l'anticipé, elles ont vocation à être mises en histoire grâce à des hommes capables de renormalisation. A partir de là, va-t-on se satisfaire d'une apparente reproduction du cadre normatif, ou au contraire laissera-t-on un espace et des conditions pour que s'expriment les alternatives en réserve, celles qui sont issues de renormalisations [et qui doivent être mises en débat dans la mesure où elles n'ont pas ipso facto, vocation à construire un monde commun] ? La question renvoie in fine au vivre ensemble et aux enjeux de la démocratie » (Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 259).

¹⁹¹⁶ Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, [1999] 2012, p 71.

aujourd'hui insupportables pour la collectivité »¹⁹¹⁷. L'absence d'entité juridique qui permette à l'entreprise de se positionner pour faire valoir son « *intérêt social* » face aux actionnaires¹⁹¹⁸ est ce qui l'empêche également de notre point de vue d'innover par rapport aux débats de normes qu'elle pourrait souhaiter susciter avec les salariés qui y participent sur ce qu'elle produit, ce qu'elle a à produire, comment elle veut le produire, l'équilibre des performances, de la qualité de la production et de ce qui est demandé aux travailleurs de l'entreprise. Tous ces éléments n'ont pas d'espace où ils peuvent être mis en discussion et le droit ne le prévoit pas. Pour les économistes que nous citons, « *les dirigeants d'entreprise sont restés sans statut : ils tirent leur légitimité de la subordination des salariés dans le Code du travail, mais, dans le Code des sociétés, ce sont des mandataires désignés et évalués par les actionnaires* »¹⁹¹⁹. En effet, ces questions sur la structure juridique de l'entreprise sont nées avec elle avec comme le montre le cours d'un avocat dans les Semaines Sociales de France organisées par les catholiques sociaux en 1929¹⁹²⁰ dans lequel la notion de pouvoir et de responsabilité sont centrales ; il y parle de « *dictature des Conseils d'administration* » et affirme la nécessité de de transparence dans la publication des bilans. Car l'entreprise est une forme d'organisation spécifique¹⁹²¹ qui non seulement met en lien des actionnaires comme le faisait la société par capitaux mais coordonne un processus productif de travailleurs multiples à qui ne sont pas confiées des tâches précises¹⁹²² mais dont des conditions de travail sont définies en fonction des besoins de la production. Le juriste J.-P. Robé qui a précédemment travaillé sur cette question écrit que dans l'entreprise,

*au plan organisationnel, dans le plus grand nombre de cas, plusieurs personnes remplissent les fonctions qu'initialement l'entrepreneur exerçait seul. Toute une organisation de gestion de l'entreprise s'est mise en place, pour ramasser dans une unité d'action le travail divisé en fonctions spécialisées. L'entrepreneur – coordonnateur du travail dans la petite entreprise – a cédé la place à une technostucture professionnalisée*¹⁹²³.

¹⁹¹⁷ Blanche SEGRESTIN, Armand HATCHUEL, « Pour un nouveau droit de l'entreprise », in Pierre ROSANVALLON (coord.), *Refaire société*, Seuil, Paris, 2012, p 66.

¹⁹¹⁸ Blanche SEGRESTIN, Armand HATCHUEL, *Refonder l'entreprise*, Seuil, Paris, 2011, p 64.

¹⁹¹⁹ Blanche SEGRESTIN, Armand HATCHUEL, « Pour un nouveau droit de l'entreprise », in Pierre ROSANVALLON (coord.), *Refaire société*, Seuil, Paris, 2012, p 70.

¹⁹²⁰ Emmanuel GOUNOT, « L'entreprise industrielle aujourd'hui : sa structure juridique », Semaines Sociales de France, *Les nouvelles conditions de la vie industrielle*, XXI^{ème} session, Besançon, Chronique sociale de France, Lyon, 1929, pp 169-189 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5774118w>> (consulté le 28.02.2013).

¹⁹²¹ Sur l'« *inexistence du concept d'entreprise en droit positif* » et la « *confusion constante entre les mots « entreprise » et « société* » », voir Jean-Philippe ROBE, *L'entreprise et le droit*, PUF, Paris, 1999, chapitre I, pp 15-45.

¹⁹²² Blanche SEGRESTIN, Armand HATCHUEL, « Pour un nouveau droit de l'entreprise », in Pierre ROSANVALLON (coord.), *Refaire société*, Seuil, Paris, 2012, pp 67-69.

¹⁹²³ Jean-Philippe ROBE, *L'entreprise et le droit*, PUF, Paris, 1999, p 42.

Ce fonctionnement favorise la réduction de la problématique des « conditions de travail » à une question d'ordre organisationnel. Obtenir un droit de l'entreprise qui ouvre des espaces de dialogue sur le mode des dispositifs à trois pôles, serait une forme de réponse au véritable enjeu démocratique et permettrait la mise en visibilité des débats de normes et de leurs problématiques dans les contextes professionnels selon la modélisation que nous ne proposons. Cependant alors que le chômage augmente et que l'emploi devient de manière cruciale de plus en plus présent dans le débat social, la problématique des « conditions de travail » tend à être marginalisée, et l'horizon d'une possible prise en compte du travailleur dans son intégralité reste lointaine¹⁹²⁴.

¹⁹²⁴ En écho à l'« *individu intégral* » de Karl MARX in *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976, chapitre XV, p 347.

Conclusion : faire émerger des réserves d'alternatives

Le concept de « conditions de travail » comme « dialectique de normes » n'est pas un concept « *matriciel* » de la démarche ergologique, indispensable à son développement et à sa diffusion¹⁹²⁵ mais un concept retraité qui se situe dans la lignée de ces concepts « *matriciels* » du corpus de l'ergologie comme nouvelle forme de production et de traitement des connaissances dont nous avons parlé tout au long de ce travail. Notre concept, déjà institutionnalisé, n'a pas d'abord été proposé, comme ces concepts l'ont été « *dans l'axe de projets d'interventions transformatrices, [dans lesquels] l'affrontement au réel in situ de la vie sociale est simultanément et impérativement requis* »¹⁹²⁶. Il a nécessité une patiente analyse afin de comprendre les héritages qui en ont lesté les visions actuelles et le sens qui pouvait lui être conféré relativement aux situations réelles de travail qui sont à la fois celles de la production de produits ou de services mais également celles de la négociation sociale, comme forme d'activité de personnes en contact direct avec le concept, ceci afin de pouvoir en proposer un mode de traitement valide malgré ce que son usage dans les vies des individus lui confère d'instabilité.

De plus, le long cheminement parcouru pour produire cette thèse témoigne des difficultés à produire « *une pensée philosophique concrète* » sans la faire dégénérer « *soit en une scolastique, soit en une série de commentaires dévitalisés, qui [...] [tendraient] presque fatalement, non seulement à stériliser, mais à aveugler l'intuition vraiment profonde et neuve autour de laquelle ils étaient venus proliférer* »¹⁹²⁷ ; saisir les enjeux normatifs du milieu, proposer la mise en visibilité de débats de normes ontologico-politiques qui font creuset pour la mise en activité sur la base de conditions du milieu, sans figer la pensée, faisait partie de l'écueil conceptuel à dépasser. Nous pouvons dire que cela a été possible à la fois par le mode

¹⁹²⁵ Même si nous espérons par ce travail l'avoir fait émerger comme tel pour qu'il s'inscrive dans le patrimoine de la démarche à l'instar d'autres comme ceux de « normes antécédentes », « débats de normes », « entités collectives relativement pertinentes », « valeurs sans dimensions », « dramatiques d'usage de soi », « adhérence-désadhérence », etc. En effet, l'ergologie tente de produire des concepts en intervention selon les données de l'intervention, cependant ces concepts reflètent aussi ses principes épistémologiques et la dimension anthropologique que l'ergologie postule comme indispensable à une compréhension « scientifique » retravaillée du monde où se déploie l'activité humaine.

¹⁹²⁶ Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, p 2.

¹⁹²⁷ Gabriel MARCEL, « Ebauche d'une philosophie concrète » [1938] in *Essai d'une philosophie concrète* [publié initialement en 1940 sous le titre *Du refus de l'invocation*], Folio, Paris, 1999, p 91.

de fonctionnement épistémologique de la démarche ergologique qui transparait sans équivoque de notre modélisation du concept de « conditions de travail », et par ce retraitement du concept en introduisant l'ergologique comme une voie à frayer et nécessaire pour envisager l'épistémique. C'est ce qui permet d'éviter l'écueil de la « dévitalisation » et a vocation à élargir le champ des questions. Des questions posées sur trois axes d'importance :

- celui de l'ensemble des concepts posés sur l'activité humaine et en attente de réels contenus par leur passage au filtre d'un usage critique, afin de sortir de l'« usurpation » dans les sciences humaines et sociales¹⁹²⁸. Ainsi la démarche ergologique se propose comme une voie qui conçoit l'épistémologie en visant à rouvrir en l'individu, « corps-soi » en activité, et pour le bénéfice de l'ensemble de la communauté humaine, une part des possibles dont il est nativement dépossédé dans la configuration de conditions instaurées dans nos sociétés marchandes et de droit ;
- celui de la démarche ergologique dans la mise en pratique de ses concepts. Comment favoriser les débats de normes et leur durabilité ? Dans nos interventions, seuls deux principes fondamentaux du dispositif à trois pôles nous guident, l'échange de savoirs et l'ancrage sur l'activité réelle, nous tentons d'innover en fonction des expériences précédentes de notre champ ou de problématiques connexes, ainsi que du contexte spécifique, alors quel degré de radicalité humaniste ou anthropologique pouvons-nous souhaiter et tenter de construire pour nos interventions ? Et sur quelles bases pourrait-il être valide de travailler cette question ?
- celui d'un usage renouvelé du concept de « conditions de travail ». La modélisation proposée dans cette thèse pourra-t-elle le promouvoir, être un substrat conceptuel propre à favoriser l'émergence d'alternatives concrètes et multiples afin de favoriser des transformations effectives, significatives, d'envergure de vies au travail ?

Un usage du concept renouvelé

Cette recherche sur le concept de « conditions de travail » montre qu'il est possible pour les identifier de les séquencer comme l'ont proposé les ergonomes avec le « schéma des cinq carrés » cependant pour les comprendre elles sont impérativement à considérer en dialectique, comme faisant système lors de la mise en œuvre de l'activité d'un sujet ou d'un

¹⁹²⁸ Cela nous semble être l'axe de travail de philosophes contemporains comme Emmanuel RENAULT par exemple qui propose un nouvel usage du concept de « souffrance » in *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, La Découverte, Paris, 2008.

collectifs de sujets. Afin de marquer notre conception, une métaphore biologique paraît appropriée, celle de la double hélice de l'ADN - Acide DésoxyriboNucléique -. Une molécule d'ADN peut être séquencée pour mettre en visibilité l'ordre d'enchaînement de ses nucléotides. Cependant la vie n'est produite que par le fonctionnement de la double hélice dans son entièreté avec une complémentarité des deux brins de l'hélice, chacun de leurs nucléotides étant en réponse avec ceux du brin opposé. La métaphore est limitée¹⁹²⁹ car les conditions de travail appartiennent au champ ergologique des activités humaines donc les situations de travail et leurs conditions ne peuvent permettre de déterminer un fonctionnement universalisable quant aux formes d'enchaînement, toujours renouvelées par les débats de normes et de valeurs des individus qui les produisent.

Parler du travail sans le « *découper en tranches* »¹⁹³⁰ par la mise en dialectique des différents niveaux de débats de normes enchâssés dans l'activité des sujets et des collectifs, c'est proposer un usage renouvelé du concept qui sorte de ce que nous avons identifié comme la dialectique problématique des « conditions de travail » qui s'est construite à partir du XIXe siècle entre droit-liberté et pouvoir-domination¹⁹³¹. Cet usage renouvelé que nous avançons pour le concept de « conditions de travail » existe déjà en germe, avec de plus en plus une volonté d'instaurer plus de « *dialogue social* »¹⁹³², c'est-à-dire de ne plus s'en tenir à la seule « a-préhension » des « conditions de travail ». Ce n'est pas une radicalisation du modèle de dialogue social que nous proposons mais une mise en œuvre de ce qu'il contient déjà en germe, la notion d'échange et de tentative de « com-préhension » mutuelle qui permettrait un déploiement de son épaisseur et dans la durée. La « com-préhension » étant selon son préfixe à la fois : d'une part la saisie ensemble, au sens de collective et située par rapport à des sujets donnés sans position de surplomb et d'autre part celle d'éléments inséparables dans la dialectique de normes, c'est-à-dire celle de l'ensemble des dimensions du processus de dialogue sur ce qui fait débat dans les normes antécédentes de l'activité. Si le dialogue est réellement souhaité le faire débat est inséparable de la rencontre, de l'affrontement avec des vies toujours singulières, aux arbitrages particuliers dans les contextes considérés.

¹⁹²⁹ Même si comme Georges Canguilhem le souligne, le prix Nobel de physiologie ou médecine de 1965 a récompensé la découverte d'une forme de régulation génétique par François Jacob, Jacques Monod et André Lwoff avec la synthèse des « *matériaux protéiniques des nouvelles cellules [...] à la demande c'est-à-dire en fonction des informations venues du milieu – milieu cellulaire bien entendu* » (Georges CANGUILHEM, *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002, p 360).

¹⁹³⁰ Selon les termes de Jacques Duraffourg maintes fois répétés pendant nos cours de DESS APST (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail).

¹⁹³¹ Voir p 240.

¹⁹³² Même si nous en avons vu les limites dans la section 3.5.3 à propos de « L'appel des cent pour une « nouvelle démocratie sociale » » de mars 2013 qui a suivi sur le projet de réforme du contrat de travail issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Le concept de « conditions de travail » considéré sous l'angle de l'activité, inclut une dimension d'émancipation dans l'appropriation et la renormalisation de ces conditions. Cette dimension lui est interne et nous l'avons caractérisée dans une approche ergologique empreinte du rapport au milieu et aux normes canguilhemien comme une ontologie paradoxale intrinsèquement politique par sa polarisation en valeurs sans cesse rejouée dans les entités où se forment les débats de normes individuels et collectifs. Nous avons vu progressivement qu'il y a deux manières de considérer le concept : la première, en le vivant de façon interne, c'est-à-dire en considérant celui qui met en jeu les conditions de son activité, les renormalise et en a pour une part la maîtrise comme sujet de ses propres normes, comme acteur principal pivot de l'émancipation et donc en situant l'horizon d'une liberté à trouver par l'individu et les collectifs de l'intérieur de l'activité ; la seconde en faisant des conditions de travail un corpus de problèmes à dénoncer dans des luttes sociales dont l'amélioration passe par des processus de dialogue social ou de négociations prévues par le droit.

La proposition de modélisation que nous avançons pour le concept de « conditions de travail » permet faire émerger et de lier ces deux acceptions du concept, l'une sur l'axe de la normativité et l'autre sur l'axe des normes, en favorisant des débats de normes internes à l'activité de travail, nous dirions même où l'activité est internalisée, comme constituant une voie à la fois nécessaire, pour apporter de la fécondité au débat sur le travail, et possible, apportant un plus ample déploiement au processus d'émancipation et de renormalisation dans l'activité, avec des individus qui se ressaussissent au grand jour, et non en catimini, des normes antécédentes dont ils sont tributaires ; or cette volonté d'amplitude donnée à l'activité passe par la co-élaboration de ces normes antécédentes à leurs trajectoires propres d'activité.

Favoriser la dynamique des débats de normes, et de valeurs

L'individu ne peut supprimer sa volonté normative et les renormalisations même infinitésimales qu'il déploie lors de la mise en œuvre de son agir, ceci est empêché par ce que G. Canguilhem postulait d'une vie toujours polarisée en valeurs socialement et jusqu'aux tréfonds de l'être biologique, Y. Schwartz met en évidence ce processus à l'œuvre dans les dramatiques d'usage de soi par soi et d'usage de soi par d'autres, I. Ferreras positionne l'individu comme mobilisant dans toute situation professionnelle sa conception « *du juste et*

de l'injuste » qui constitue « la grammaire normative fondamentale du travail »¹⁹³³, de manière irrépressible. Il ne peut pas être question de limiter cette dimension ontologique paradoxale dans l'agir, d'accorder une forme d'autonomie à ce caractère vital et social en rendant le discours ou la problématisation des « conditions de travail » indépendantes des conditions réelles dans lesquelles les individus « corps-soi » mettent en débats et réalisent leur activité de travail. Cette impossibilité à s'affranchir des conditions dans lesquelles vit et travaille le sujet confère une dimension éthique et politique à la pratique d'un usage sain du concept de « conditions de travail ». Ce qui rejoint ce que F. Fischbach affirmait en conclusion de son *Manifeste pour une philosophie sociale* :

*Si ce sont les conditions sociales historiquement déterminées dans lesquelles ils vivent qui président aux choix que font les individus de telle ou telle fin, alors on tient là la raison fondamentale pour laquelle ces individus sont également en droit d'attendre de cette même société, [...] qu'elle rassemble aussi en elle les conditions sociales qui peuvent leur permettre de réaliser les attentes d'accomplissement qui sont contenues dans leur modèle de vie bonne. La déception de cette attente portant sur des conditions sociales rendant possibles un accomplissement de soi et une vie bonne, constitue à la fois le mobile d'une critique de la société et le moteur d'une lutte sociale visant la réalisation ou l'obtention de telles conditions*¹⁹³⁴.

Pour rassembler ces conditions sociales, la démarche ergologique propose la construction de dispositifs qui favorisent les débats de normes et qui fournissent à ces débats des éléments d'analyse de l'activité pour nourrir leur dynamique. C'est pourquoi elle apparaît comme une issue profondément authentique, en plus d'être épistémologiquement valide et tenable. Cette issue rend opérative la philosophie sociale sans restreindre ses concepts de notre point de vue¹⁹³⁵. Au contraire, d'un point de vue ergologique, les philosophes peuvent alors trouver une voie d'opérativité pour tester la validité de leurs concepts et en enrichir ou renouveler les usages¹⁹³⁶.

¹⁹³³ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2007.

¹⁹³⁴ Franck FISCHBACH, *Manifeste pour une philosophie sociale*, La Découverte, Paris, 2009, p 160.

¹⁹³⁵ Ce point de vue n'est pas celui de Franck Fischbach qui appelle à se saisir des concepts de la philosophie sociale, et de celui de « conditions » (*ibid.*, pp 158-161), mais estime que leur opérativité les fait sortir du champ de la philosophie pour retrouver celui de la sociologie (*ibid.*, pp 139-141). En dépit de son analyse des relations conflictuelles de la philosophie et de la sociologie en France (*ibid.*, pp 26-35), le philosophe nous montre ainsi à quel point cette querelle est loin d'être terminée.

¹⁹³⁶ Construisant ainsi « un rapport d'un nouveau type entre le patrimoine académique [...] et ce patrimoine en pénombre, d'explicitation difficile mais probablement incontournable pour toute approche des activités (industrielles) » (Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 707).

En effet, il semble profondément subversif d'ouvrir des espaces d'effectivité aux débats de normes et de satisfaire aux deux principes des dispositifs ergologiques : la commensurabilité des savoirs et l'activité comme point d'ancrage au dialogue.

Le premier principe se révèle très subversif, voire séditionnel, puisqu'il revient à faire sortir le travailleur subordonné par contrat de la minorité sociale dans laquelle il est maintenu. Cela crée de fait des espaces de pouvoir partagé, dans le dialogue, mais qui vont étendre le champ de « *puissance d'agir* » des individus lors du retour au travail de production proprement dit.

Dès les débuts de la démarche ergologique, Y. Schwartz a noté cette « *instabilisation potentielle de l'organisation hiérarchique du travail* ». Il parlait alors de « *communauté culturelle de droit* » : « *Que cette communauté se noue dans les faits est une autre affaire, l'humanisme que cette formule recouvre est une bataille quotidienne* »¹⁹³⁷.

Le second principe impose un regard permanent sur l'activité, qui nous semble parfois déjà un peu présent à travers les usages des démarches qualité, cependant orientées vers la satisfaction de critères productifs. Or notre postulat d'une dimension ontologique du processus dynamique de l'activité impose à ce regard des critères également sociaux, ce qui change fondamentalement la donne au sein des entités productives. La dimension sociale et ce qu'elle implique d'éthique deviendraient alors des critères inévacuables, non plus seulement de fait comme c'est déjà le cas en pénombre mais institutionnellement et de droit.

A l'issue de nos travaux sur l'usage du concept de « conditions de travail », il apparaît que c'est le travail qui a à gagner à être mis en débat. Il s'agit de ne pas laisser en pénombre le retravail permanent des conditions de travail et les réserves d'alternatives contenues dans les processus d'activité. La « *forme de participation des individus et des collectifs* »¹⁹³⁸ au processus de mise en dialectique des deux registres, qui rejoignent celui de l'axe des normes et celui de l'axe de la normativité, « *est déjà dans l'entreprise gérée au nom de certaines normes ou valeurs* » ; ne pas reconnaître la validité de « *ce débat de tout être qui travaille avec son milieu d'action* »¹⁹³⁹, c'est accepter qu'il puisse y avoir des « réserves » d'alternatives inemployées ou utilisées en catimini sur un mode mineur, là où elles pourraient être sources porteuses pour satisfaire également à ce qui est attendu en terme de production :

¹⁹³⁷ Yves SCHWARTZ, « Permanence et changements dans le travail : une synthèse provisoire », in Yves SCHWARTZ, Daniel FAITA (coord.), *L'Homme producteur. Autour des mutations, du travail et des savoirs*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1985, p 239.

¹⁹³⁸ Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 475.

¹⁹³⁹ *Ibid.*

performance, efficacité, niveau de qualité ajusté à la demande de l'utilisateur - ou client ou consommateur -.

Si tous les pays n'ont pas la même conception de la judiciarisation des rapports de travail, la France dispose d'un droit du travail qui a produit un corpus très conséquent de normes pour régler ces rapports durant les cinquante dernières années. D'ores et déjà, il semble possible de se saisir localement d'éléments favorables en terme de droit pour faire évoluer la prise en compte des risques dans l'entreprise vers une conception ergologique qui correspond à l'usage que nous proposons pour le concept de « conditions de travail »¹⁹⁴⁰.

Car en effet, il semble nécessaire d'aller plus loin. Le contexte social dit de démocratie avancée dans lequel nous vivons le rend envisageable, voire même possible. Pour utiliser un vocabulaire d'économiste, deux catégories socio-économiques en obtiendraient des gains : celle de l'entreprise avec des débats collectifs et propositions pour favoriser l'efficacité et la performance économique, celle des salariés qui ont de plus en plus de difficultés à laisser en pénombre leurs propres aspirations de vie lorsqu'ils font usage d'eux-mêmes dans leur activité de travail¹⁹⁴¹. Sur ce point il faut souligner un élément déjà évoqué : les évolutions techniques et sociales de la société ont toujours entraîné celles des conditions de travail. Les travailleurs sont moins enclins à accepter des conditions de travail considérées comme peu favorables lorsque leurs conditions de vie s'améliorent. Ils font également de plus en plus de lien entre leurs conditions de travail et de vie, sans établir d'étanchéité entre milieu de travail et de vie¹⁹⁴². Cela est d'autant plus vrai dans la société actuelle avec deux éléments qui

¹⁹⁴⁰ Nous pensons par exemple à l'usage du Document Unique, qui est prévu pour le secteur privé comme pour le secteur public. Ce document, imposé en France par un décret de 2001, paraît ouvrir une voie de dialogue (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, *JO*, 7 novembre 2001, p 17523). Il est parfois possible de s'en saisir en prenant la loi à la lettre, lors de sa création ou dans le cadre de sa réactualisation - rendue obligatoire en référence à la loi -, surtout avec son renforcement par la circulaire de 2002 qui stipule que la démarche de prévention des risques professionnels repose sur « une approche globale et pluridisciplinaire – c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle » et qu'elle « doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise » (Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction des relations du travail, Circulaire n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs). Une explicitation accrue, voire un renforcement de la loi puisque cette approche normative par le juridique semble la plus pratiquée en France, pourrait rendre cette démarche déjà obligatoire encore plus porteuse qu'elle ne l'est actuellement.

¹⁹⁴¹ Tous les débats actuels sur l'émergence, avérée ou non nous ne pouvons pas trancher, d'une génération Y (du fait de la forme en Y que font les fils des écouteurs de baladeur numérique branchés dans les oreilles et faisant jonction dans le bas du cou), témoignent qu'il est de moins en moins possible de mettre sous le boisseau les *inputs* normatifs propres aux personnes en activité, surtout quand les entreprises n'offrent pas en échange de garanties de durabilité de la relation professionnelle. Sur cette aspiration à de nouveaux modes de vie et de travail, voir Myriam LEVAIN, Julia TISSIER, *La génération Y par elle-même : quand les 18-30 ans réinventent la vie*, François Bourin Editeur, Paris, 2012.

¹⁹⁴² A cet égard le positionnement des femmes paraît historiquement le plus significatif de cette évolution des revendications étroitement liée à l'évolution du mode de vie. La place des femmes a toujours été importante dans le corpus du droit mais à partir des débuts du XIX^e siècle avec un statut à l'égal des enfants comme une

renforcent la perte d'étanchéité : l'utilisation massive des nouvelles technologies qui trouble les frontières du temps de travail proprement dit - surtout pour les salariés disposant d'ordinateur portable ou de smartphone avec leurs courriels professionnels disponibles en permanence - et l'augmentation de la flexibilité demandée qui permet d'allonger ou de faire varier les horaires de travail, sans que ce soit réellement formalisé pour les cadres ou de manière formelle mais en supposant l'accord permanent des salariés pour les employés de la grande distribution¹⁹⁴³.

Le concept de « *travail décent* » promu par l'OIT pourrait également être plus utilisé. Il n'a pas de valeur coercitive et pourrait être mieux mis en avant que ce qu'il ne l'est¹⁹⁴⁴. Cependant pour que cela fonctionne, il faudrait également mettre en débat ce qu'il y a à produire, en quelle quantité, dans quel but. Or l'absence de volonté de dialogue, de volonté de construction collective du « bien commun » à la poursuite duquel travaillent collectivement l'ensemble des individus dans les entreprises privées ou publiques, ne permet pas la mise en place de ce qui s'apparente immédiatement à des formes d'auto-gestion voire de co-gestion.

Sans aller jusqu'à ces formes de gestion participative, les crises vécues par les personnes dans le travail font souhaiter *a minima* le développement d'indicateurs de bien-être au travail, construits avec toute la complexité nécessaire pour refléter le réel de ce qui est vécu dans les organisations de travail. Pour limiter le risque de mise en place d'organisations discrétionnaires ou harcelantes, il paraît souhaitable de voir se développer des initiatives sur le modèle de celle d'entreprises privées qui disent faire « *de l'état mental et du bien-être des salariés un élément de l'évaluation de ses managers* »¹⁹⁴⁵ sous réserve d'aller voir de près les

population fragile à préserver (Sylvie SCHWEITZER, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et au XX^e siècles*, Odile Jacob, Paris, 2002, pp 18-24). Au sein même du mouvement ouvrier, la promotion de leur émancipation a été difficile. Dans les années 1970 sous l'impulsion de Jeannette Laot, secrétaire nationale de la CFDT, un travail propre à la question des femmes était entamé. Depuis cette période, avec des mouvements féministes aux revendications plus larges que la sphère du travail, les femmes ont peu à peu cessé d'être considérées comme mineures ramenant des « *salaires d'appoint* » (*ibid.*, pp 111-115). L'expression d'une revendication de droits à l'égal des hommes dans le monde du travail a pu commencer à venir d'elles-mêmes, dynamique qui s'est poursuivie. Aujourd'hui alors qu'elles font de plus en plus d'études, qu'elles ont construit leur autonomie économique vis-à-vis de la sphère domestique, qu'elles se considèrent de moins en moins sous une autorité patriarcale dont elles n'hésitent pas à s'affranchir dans la sphère privée, elles transposent ces acquis dans la sphère professionnelle et exigent une place dans l'entreprise à l'égal des hommes en terme de responsabilités et de salaires. Dans cette histoire longue, les évolutions dans le domaine du travail et dans celui de la vie se sont construites en interdépendance pour parvenir progressivement à l'acceptation de l'affirmation d'égalité des femmes, sinon à leur égalité réelle qui reste à construire et fait partie des éléments fondamentaux des débats de normes à élaborer avec un regard sur les configurations d'activité féminines et masculines générées par des normes sociales naturalisantes ou simplement traditionnelles.

¹⁹⁴³ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2007, note 4, p 240.

¹⁹⁴⁴ Voir les travaux de la juriste Michèle BONNECHERE et notamment son article, « L'optique du travail décent », *Le Droit Ouvrier*, février 2007, pp 57-74.

¹⁹⁴⁵ Rémi BARROUX, « Les troubles mentaux augmentent chez les salariés », *Le Monde*, 18.12.2011. L'exemple donné est celui de l'entreprise British Telecom. Néanmoins il reste à ne pas être naïf sur ce type d'initiatives qui

contenus de ce type d'affirmation séduisante. Cette idée telle qu'elle est simplement exprimée correspond à ce que tente d'appréhender la notion d'ergo-engagement pour un management restituant toute leur complexité aux configurations d'activité¹⁹⁴⁶.

Une voie pour dépasser les ambivalences patronales et syndicales et apporter des réponses à une problématique de société

La démarche ergologique avec son dispositif dynamique à trois pôles, propose une innovation conceptuelle pour sortir des visions partielles du concept de « conditions de travail » et de dépasser les ambivalences patronales et syndicales.

Ces ambivalences se développent en tendance, côté patronal dans une vision scientiste, et avec la croyance d'un possible caractère déterministe du travail par des conditions suffisamment normées. L'approche du travail comme objet homogène et stable, ou en voie de l'être par une organisation ou la diffusion de « bonnes pratiques » proposées notamment dans le cadre de démarches qualité qui intègrent une part des savoirs des salariés, ouvre vers la possibilité d'un mode de fonctionnement hégémonique avec une domination sociale et culturelle imposée aux individus de manière plus ou moins claire selon les périodes. Le déploiement de cette puissance normative infirme les tentatives de dialogue. C'est le pouvoir, *via* le besoin plus ou moins vital de travailler, la précarité qui se développe au sein même de la population salariée¹⁹⁴⁷, qui lui permet de s'imposer.

Les organisations syndicales, une fois dépassée une vision anticapitaliste réduisant le travail à la seule dimension de l'exploitation, qui de fait obstrue la possibilité de coopérations parfois fécondes, même lorsque leurs effets ne sont que diffus ou paraissent faibles, peuvent se mêler d'organisation du travail voire s'y impliquer d'une manière renouvelée et propre au pôle qu'ils défendent. Cependant le modèle d'intériorisation de la science qui a succédé à une

comme le « *fun office* » de Google (Xavier DE JARCY, « Le bureau qui fait aimer le boulot », *Télérama*, 17.04.13, n° 3301, p 53) ne se cachent pas de promouvoir un management offrant une grande latitude décisionnelle voire même des installations de loisirs au sein des espaces de travail, dans le but de fixer une main-d'œuvre à haut niveau de compétences, tout en l'incitant à passer le plus de temps possible dans les locaux de l'entreprise (pour appréhender le type d'environnement promu par exemple chez Google, voir les photos et commentaires publiés par un de leurs salariés sur son blog sous le titre « Fun place to work », 30.08.2009 [**en ligne**]. Disponible sur <<http://googlemade.blogspot.fr/2009/08/fun-place-to-work-google-office.html>> (consulté le 31.12.2012)).

¹⁹⁴⁶ Yves SCHWARTZ, « Manifeste pour un ergo-engagement » in Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE (coord.), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009, pp 221-249.

¹⁹⁴⁷ Nous avons fait référence aux travaux de Serge Paugam et de Danielle Linhart (Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, [2000] 2007 ; Danièle LINHART (coord.), *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2008).

tradition d'extériorité dans la conception des organisations productives, reste encore très présent dans les usages et les empêche de répondre aux deux premiers défis que R. Mouriaux voit pour l'avenir du syndicalisme français. Le premier : « *d'exprimer le salariat tel qu'il est, dans sa diversité, dans sa complexité* »¹⁹⁴⁸ pourrait sembler se rapprocher de nos conclusions quant à l'approche complexe nécessaire pour développer une connaissance sur les conditions de travail à même de les transformer. Cependant abordées ainsi, la distance et la désadhérence restent problématiques et l'incapacité entière d'appréhender les configurations d'activité des travailleurs dans les niveaux et entrelacs de complexité auxquels ils sont confrontés par les débats de normes enchâssés qu'ils y vivent. Le second défi, « *élaborer un projet autonome « alternatif » au libéralisme économique* »¹⁹⁴⁹, retombe sur le même écueil de la désadhérence conceptuelle. D'abord en pensant qu'il est possible d'élaborer ce projet dans une certaine étanchéité avec les personnes n'appartenant pas à la représentation syndicale, ensuite en ne portant pas le regard vers les apports de démarches à même de se saisir de ce qui se joue dans l'activité et de proposer une participation active des sujets. Cette construction plus ou moins *ad hoc* de projet, même si elle est nourrie d'une expérience syndicale qui historiquement lui apporte des connaissances précieuses et même indispensables, ne permet pas de répondre aux nécessités de co-construire des projets alternatifs innovants qui articulent les débats de normes du plus local au global avec des allers-retours entre ces différents niveaux du normatif et du normé, toujours dans une dialectique dynamique.

Si la conception ergologique de l'activité et la proposition de modélisation du concept de « conditions de travail » que nous proposons pour en faciliter un traitement épistémologiquement valide, ne nous semble pas revenir spécifiquement aux syndicalistes, elle nous apparaît à même d'« outiller » un regard qui permette de sortir des ambivalences qui nuisent à des salariés isolés de la représentation que la loi prévoit pour contrebalancer les tensions du pôle du marché. Le rôle de la représentation syndicale en France et les espaces de dialogue prévus avec le patronat, peuvent permettre une voie de transformation par une conceptualité renouvelée, dans une appropriation collective, différenciée du fait des antagonismes qui ne sont pas à nier et sans s'en remettre à des experts scientifiques en « exterritorialité »¹⁹⁵⁰ qui pourraient prétendre à annuler ou diluer ces mêmes antagonismes.

¹⁹⁴⁸ René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France*, PUF, Paris, [1992] 2005, p 118.

¹⁹⁴⁹ *Ibid.*, pp 118-119.

¹⁹⁵⁰ Sur cette notion, voir dans le cadre théorique de notre introduction sur le postulat d'une mise en dialogue incontournable des « savoirs investis » et des « savoirs académiques » pour appréhender l'activité humaine. Lire également le chapitre déjà cité de Yves SCHWARTZ, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité » in François DANIELLOU (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996, pp 141-182.

Par conséquent, la modélisation d'usage ergologique que nous définissons pour le concept de « conditions de travail » se veut la proposition d'un modèle conceptuel propre à favoriser la naissance d'alternatives dans le domaine professionnel dont nous postulons qu'elles pourraient produire des effets positifs sur l'ensemble de la société. Pour le moment les alternatives dans le monde du travail semblent plutôt se faire en marge des syndicats et du patronat traditionnels, dans la frange d'une économie sociale et solidaire dont le fonctionnement modèle semble peut-être sur la voie d'une tentative de récupération par le capitalisme comme nous l'avons vu, ou par des groupements associatifs, sans affiliation sociale ou politique revendiquée mais parfois proches de l'écologie politique¹⁹⁵¹, sous des formes associatives ou coopératives¹⁹⁵² voire de communautés de travail et de vie¹⁹⁵³. Leurs modèles de fonctionnement nous apparaissent alors parfois se rapprocher des dispositifs à trois pôles que veut promouvoir l'ergologie par les voies choisies pour produire des connaissances et construire des projets à même de transformer l'activité productive, tout en faisant émerger les alternatives contenues en germe dans les renormalisations de l'activité réelle. A cet égard la manière dont l'écologie politique en appelle à la multiplication et à la montée en puissance d'alternatives concrètes au mode de production capitaliste dominant apparaît conceptuellement comme une mise en avant féconde de ce que la démarche ergologique définit comme le pôle des gestions d'un espace social tripolaire. De surcroît par la création d'adhérence dans les projets élaborés qui se rapproche de la possibilité de construction collective et de mise en visibilité des débats de normes et par là de valeurs.

¹⁹⁵¹ Edouard ORBAN, « L'homme hybride », *Ergologia*, septembre 2009, n° 2, p 86. Dans une approche ergologique, Edouard Orban, philosophe, expose « l'idée d'une hybridation de l'individu et du milieu (« naturel », social, collectif) » (*ibid.*, p 84) et affirme : « penser l'hybridation, vouloir réconcilier milieu et individu est un projet d'écologie politique. Une écologie qui ne se limite pas à la nature, ni ne recherche une essence de l'homme, un être générique ou un paradis perdu. Mais un projet qui vise à déployer les liens de tout ce qui a été séparé entre « l'homme et la nature, entre l'homme et l'homme » (Marx) que ce dernier soit un autre individu, un collectif ou un social » (*ibid.*, p 86). La référence de la citation de Karl MARX est la suivante : *Manuscrits de 1844*, Editions sociales, Paris, 1968, p 87.

¹⁹⁵² Pour une vue sur de nombreuses alternatives développées localement et en de multiples lieux de la planète, lire Bénédicte MANIER, *Un million de révolution tranquilles*, Les liens qui libèrent, Paris, 2012. Dans une optique de construction d'alternatives intégrées au fonctionnement de nos sociétés marchandes et de droit - et aux possibilités offertes par les constructions d'algorithmes de collaborations numériques - dont il est légitime de se demander si leur moindre liberté vis-à-vis des normes antécédentes de nos sociétés permet réellement le plein développement en terme d'innovation du sujet, voir Anne-Sophie NOVEL, Stéphane RIOT, *Vive la co-révolution ! Pour une société collaborative*, Alternatives, Paris, 2012.

¹⁹⁵³ Il faut noter que les principes de communautés utopiques aujourd'hui actives, puisent leurs racines dans une continuité des mouvements utopiques du XIX^e siècle. A propos de Longo maï, communauté des Alpes-de-Haute-Provence proche géographiquement de notre université, baignée par le mouvement de mai 1968 et fondée en 1973, rappelons que : « Très vite, le nom de « Longo maï » du vieux salut provençal signifiant « Que cela dure longtemps », fut adopté. Les principes fondateurs du groupe étaient à l'image de l'époque : refus du salariat ; rejet de toute coupure entre travail professionnel, vie privée et engagement politique ; souci d'éviter la spécialisation ; mise en pratique d'une vision « de société idéale » » (Isabelle FREMEAUX, John JORDAN, *Les Sentiers de l'Utopie*, ZONES / La Découverte, Paris, 2011, p 191).

La promotion de multiples projets de travail et de vie construits selon la modélisation ergologique que nous proposons pour le concept de « conditions de travail », modélisation qui dans la pratique tente d'évidence de s'inscrire dans un dispositif à trois pôles, vise à favoriser une évolution des modèles sociaux en cours dans la sphère de l'activité humaine par pollinisation¹⁹⁵⁴ ou essaimage¹⁹⁵⁵, rejoignant des usages militants actuels d'alternatives sociales qui se veulent en marge des « *conceptions néolibérales extrêmes* »¹⁹⁵⁶ du capitalisme. En effet, l'intégration de la complexité et la diffusion de modèles d'expérimentation opérationnels est indispensable dans un système capitaliste qui fonctionne de manière plus diffuse et qui demande à être pensé par des « *catégories socio-critiques* » renouvelées. Pour nous, philosophes qui devons lutter contre toute « *paralyse de la capacité de proposition* »¹⁹⁵⁷, la démarche ergologique propose une voie d'innovation par une épistémicité qui reconnaît ses limites et potentialités lorsqu'elle est confrontée à l'activité.

En conclusion, il semble que « *si on avait une autre vision du travail humain, on aurait aussi une autre manière de l'utiliser efficacement qui pourrait amener à d'autres choix* »¹⁹⁵⁸ affirme Y. Schwartz pour essayer de dire très synthétiquement ce que le travail et son appréhension comme activité recèle comme enjeux et possibles. De plus, il faut terminer en soulignant que si les salariés sont concernés par le travail et l'amélioration de ses conditions, bien peu de gens peuvent se soustraire aux implications de la dimension productive de l'activité, même ceux qui sont considérés comme inactifs, telles les personnes au foyer, ou hors du champ de la population active, des enfants aux retraités tous sont impactés par les modes de gestion de l'activité industrielle. Le rapport au travail structure l'ensemble de notre société, c'est ce qui nous semblait sous-tendu dans l'enseignement de J. Duraffourg, ergonomiste, qui estimait que

¹⁹⁵⁴ Sur cette image de la pollinisation dans l'écologie politique, voir les travaux de Yann MOULIER-BOUTANG et notamment l'article « L'irruption de l'écologie ou le grand chiasme de l'économie politique », *Multitudes*, 2006/1, n° 24, p 102 et seq.

¹⁹⁵⁵ Sur l'essaimage d'alternatives concrètes au système capitaliste qui se développent pourtant dans ce système sans y voir de paradoxe, voir le mouvement des AMAP (Associations pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne), né au Japon et diffusé en France à partir de celle de Aubagne en 2001 sur le site du Mouvement inter-régional des AMAP ou celui du réseau des essaimeurs du Centre de Ressources et d'Essaimage des AMAP [en ligne]. Disponibles sur <www.miramap.org> et <www.amap-france.org> (consultés le 23.03.13).

¹⁹⁵⁶ Stéphane HABER, « Renouveau de la philosophie sociale ? », *Esprit*, 2012/3-4, n° 383, p 148.

¹⁹⁵⁷ *Ibid.*, pp 147-148.

¹⁹⁵⁸ Yves SCHWARTZ, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998, p 120.

*Aucun, je dis bien aucun, des problèmes qui se posent à notre société ne pourra être pensé sérieusement tant que le travail dans son contenu et pas seulement dans ses conditions ne sera pas au centre de tous les acteurs de notre vie politique, économique et sociale*¹⁹⁵⁹.

Le travail considéré comme activité lie des dimensions très hétérogènes de la vie et des courants politiques, sociaux et religieux très divers autour des problématiques qu'il pose, qui ne peuvent pas être résumées aux conditions que nous identifions comme antécédentes à sa mise en œuvre, et ce même en acceptant que ces conditions sont toujours transformées par le sujet, « corps-soi » qui en fait la synthèse dans l'activité. La présence de l'ensemble de ces forces dans leurs diversités et leurs antagonismes repose la question des rapports de pouvoir et requiert l'affirmation d'une épistémologie complexe relative au travail humain, sans retour vers des formes closes d'utilisation des méthodes expérimentales, ce qui passe par la mise en visibilité des débats des normes construits dans l'activité et la recherche de voies pour produire sans mutiler l'orientation en valeur de chacun dans l'activité pris dans son usage de soi par soi, usage de soi par d'autres et usage des autres par soi¹⁹⁶⁰. Le dernier terme nous faisant revenir à la contradiction interne de nos sociétés marchandes et de droit, contradiction avec laquelle l'activité humaine et la connaissance que nous essayons d'en construire pour soutenir ses renormalisations, doit composer sans neutralisation possible.

¹⁹⁵⁹ Jacques DURAFFOURG, *L'Humanité*, 15 mai 2007 [en ligne]. Disponible sur <http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2009/jacques_duraffourg_wisner_humanite_chsct.pdf> (consulté le 3.10.2012). Cette affirmation de Jacques Duraffourg nécessite de rappeler son engagement à partir de 1958 dans le mouvement de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) dont il sera président et qu'il quittera en 1968, à 26 ans fort de son expérience militante (enrichie ensuite par son adhésion en 1973 et réadhésion en 2005 au Parti Communiste Français), pour rejoindre le laboratoire de Alain Wisner, car elle demande à être mise en parallèle avec l'affirmation apostolique du travail comme un élément central de la vie humaine et de la doctrine sociale de l'Eglise et ce de manière continue. Jean-Paul II le rappelle en 1981 dans son encyclique sur le travail, cette doctrine trouve « sa source dans l'Ecriture Sainte, à commencer par le Livre de la Genèse, et particulièrement dans l'Evangile et dans les écrits apostoliques. Elle faisait partie, dès le début, de l'enseignement de l'Eglise elle-même, de sa conception de l'homme et de la vie sociale ; et spécialement de la morale sociale élaborée selon les nécessités des diverses époques [...] le travail humain est une clé, et probablement la clé essentielle, de toute la question sociale, si nous essayons de la voir du point de vue du bien de l'homme » (Jean-Paul II, *Laborem exercens*, 1981 [en ligne].

Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_fr.html> (consulté le 30.10.2010)).

¹⁹⁶⁰ Nous empruntons le dernier terme de ces interrelations à Abdallah NOUROUDINE, « L'expérience : creuset de rencontres et de transformations », *Education permanente*, 2004/03, n° 160, p 24.

Bibliographie

Les références bibliographiques sont classées en quatre catégories : ouvrages et thèses, chapitres d'ouvrage, articles et communications, documents de recherche – rapport de recherche, synthèse, document de travail, notes de colloque –, autres documents.

Cette dernière catégorie est elle-même divisée pour identifier cinq types de références : sources historiques, documents provenant d'institutions – publiques ou d'Etat –, textes de droit national ou international, documents internes à l'ANPE, autres sources, sites internet.

Les références mêlent les auteurs philosophes et ceux des différents champs disciplinaires mentionnés dans notre cadre théorique.

Excepté en cas d'indication contraire, la date entre crochets est celle de la première édition dans la langue d'origine.

Ouvrages et thèses

ALAIN, *Le citoyen contre les pouvoirs*, Editions du Sagittaire, Paris, 1926 [en ligne].

Disponible sur

<http://classiques.uqac.ca/classiques/Alain/citoyen_contre_les_pouvoirs/alain_citoyen.pdf>
(consulté le 5.10.2012).

ALTMANN-MALLINGER Laurence, *L'évaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, thèse pour le doctorat de médecine, Université Louis Pasteur, Strasbourg, 2000.

ARENDT Hannah, *Condition de l'homme moderne*, [1958] Calmann-Lévy, Pocket, Paris, 2003.

ARISTOTE, *Premiers analytiques. Organon III*, Vrin, Paris, 2007.

ARISTOTE, *Seconds analytiques. Organon IV*, Vrin, Paris, 2000.

ARISTOTE, *Topiques. Organon V*, Vrin, Paris, 2004.

ARISTOTE, *Ethique à Nicomaque*, Vrin, Paris, 1990.

ASKENAZY Philippe, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Seuil, Paris, 2004.

AVARGUEZ Sophie, *De la prescription du travail à l'activité : l'exemple du travail de conseiller à l'emploi à l'ANPE*, thèse pour le doctorat de sociologie, laboratoire Voyages Echanges Confrontations Transformations, Université de Perpignan, Perpignan, 2008.

- ARVON Henri, *La philosophie du travail*, PUF, Paris, [1960] 1964.
- BALIBAR Etienne, *Citoyen Sujet et autres essais d'anthropologie philosophique*, PUF, Paris, 2011.
- BACQUE Marie-Hélène, BIEWENER Carole, *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, La Découverte, Paris, 2013.
- BALLET Jérôme, DE BRY Françoise, CARIMENTRAND Aurélie, JOLIVET Patrick, *L'entreprise et l'éthique*, Seuil, Paris, [2001] 2011.
- BARTOLI Marc, *L'intensité au travail*, thèse pour le doctorat d'Etat de sciences économiques, Université de Grenoble, Irep, Grenoble, 1980.
- BAUDOUIN Jean-Michel, FRIEDRICH Janette, *Théories de l'action et éducation*, De Boeck, Bruxelles, 2001.
- BECKER Howard S., *Ecrire les sciences sociales*, [1986] Economica, Paris, 2004.
- BEGUIN Pascal, CERF Marianne (coord.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements*, Octarès, Toulouse, 2009.
- BEN AISSA Hazem, *Histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France : 1848-2000*, L'Harmattan, Paris, 2005.
- BENNAROSH Yolande, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE*, L'Harmattan, Paris, 2006.
- BERGSON Henri, *Essai sur les données immédiates de la conscience*, [1889] PUF, Paris, 1993.
- BERSTEIN Serge, *La France des années 30*, Armand Colin, Paris, [1988] 1995.
- BERSTEIN Serge, WINOCK Michel (coord.), *L'invention de la démocratie. 1789-1914*, Seuil, Paris, 2004.
- BERTOCCHI Jean-Louis, *Marx et le sens du travail*, Editions Sociales, Paris, 1996.
- BEVORT Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel, MIAS Arnaud (coord.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012.
- BIAGINI Cédric, CARNINO Guillaume, *La tyrannie technologique. Critique de la société numérique*, L'échappée, Montreuil, 2007.
- BIAGINI Cédric, CARNINO Guillaume, *Les luddites en France. Résistance à l'industrialisation et à l'informatisation*, L'échappée, Montreuil, 2010.
- BIENENSTOCK Myriam, TOSEL André (coord.), *La raison pratique au XX^e siècle : trajets et figures*, L'Harmattan, Paris, 2004.
- BLANC Louis, *L'organisation du travail*, [1839] Au bureau de la société de l'industrie fraternelle, Paris, 1847 [en ligne].

- Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k24230t>> (consulté le 10.12.10).
 BLANC Louis, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome premier, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880 [en ligne].
 Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58509895>> (consulté le 10.12.10).
 BLANC Louis, *Histoire de la Révolution de 1848*, tome deuxième, C. Marpon et E. Flammarion, Paris, cinquième édition, 1880 [en ligne].
 Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5849514k>> (consulté le 10.12.10).
- BOEDA Eric, *Le concept Levallois : variabilité des méthodes*, CNRS éditions, Paris, 1994.
- BOLLIER Guillaume, DURAND Claude (coord.), *La nouvelle division du travail*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 1999.
- BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, [1999] 2012.
- BOURDELAIS Patrice (coord.), *Les Hygiénistes, enjeux, modèles et pratiques (XVIII^e-XX^e siècles)*, Belin, Paris, 2001.
- BOURDIEU Pierre, PASSERON Jean-Claude, *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Les éditions de Minuit, Paris, 1964.
- BOURGEOIS Bernard, *Philosophie et droits de l'homme de Kant à Marx*, PUF, Paris, 1990.
- BREHIER Emile, *Histoire de la philosophie. Tome III. XIX^e-XX^e siècle*, PUF, Paris, [1932] 1983.
- BRAUNSTEIN Jean-François (coord.), *Canguilhem. Histoire des sciences et politique du vivant*, PUF, Paris, 2007.
- BRUN Gaspard, *L'expérience de soi à l'épreuve des normes. Eléments pour une philosophie du handicap*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2013.
- BRUNO Isabelle, DIDIER Emmanuel, *Benchmarking. L'Etat sous pression statistique*, ZONES / La Découverte, Paris, 2013.
- BUE Jennifer, COUTROT Thomas, PUECH Isabelle (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, 2004.
- BURET Eugène, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, tomes 1 et 2, Chez Paulin Libraire, Paris, 1840 [en ligne].
 Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b8622148w>> (consulté le 21.05.2007).
- BURGI Noëlle, *La machine à exclure. Les faux-semblants du retour à l'emploi*, La Découverte, Paris, 2006.
- BUTLER Judith, *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*, Routledge, New-York, 1990.

BUTLER Judith, *Bodies That Matter. On the discursive limits of « sex »* (Routledge, New-York, 1993).

BUTLER Judith, *Humain, inhumain. Le travail critique des normes*, Editions Amsterdam, Paris, 2005.

CAILLE Alain (coord.), *La quête de reconnaissance, phénomène social total*, La Découverte, Paris, 2007.

CANGUILHEM Georges, *Le normal et le pathologique*, [1943] PUF, Paris, 1998.

CANGUILHEM Georges, *La connaissance de la vie*, Vrin, Paris, [1965] 1992.

CANGUILHEM Georges, *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Vrin, Paris, [1968] 2002.

CANGUILHEM Georges, *Idéologie et rationalité dans l'histoire des sciences de la vie*, Vrin, Paris, [1977] 1993.

CANGUILHEM Georges, *Œuvres complètes, Volume I, Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Vrin, Paris, 2011.

CARNINO Guillaume, *L'invention de « la science » dans le second XIX^e siècle. Epistémologie, technologie, environnement, politique*, thèse pour le doctorat d'histoire, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2011.

CASSIN Barbara, NARCY Michel, *La décision de sens. Le livre « Gamma » de la « Métaphysique » d'Aristote*, Vrin, Paris, 1989.

CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, [1995] Folio essais, Paris, 2002.

CASTORIADIS Cornélius, *L'institution imaginaire de la société*, Seuil, Paris, 1975.

CASTORIADIS Cornélius, *Capitalisme moderne et révolution*, tome 2, 10-18, Paris, 1979.

CHEVALIER Louis, *Classes laborieuses et Classes dangereuses*, Hachette, Paris, [1978] 1984.

CLOT Yves, *le travail sans l'homme ? pour une psychologie des milieux de travail et de vie ?*, La Découverte, Paris, 1995.

CLOT Yves, *Travail et pouvoir d'agir*, PUF, Paris, [2008] 2010.

CLOT Yves, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Paris, 2010.

COHEN Yves, BAUDOUÏ Rémi (coord.), *Les chantiers de la paix sociale (1900-1940)*, ENS éditions Fontenay/Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses, 1995.

COINTEPAS Michel, *Arthur Fontaine, 1860-1931 : un réformateur, un pacifiste et mécène au sommet de la Troisième République*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2008.

COUTROT Thomas, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, [1999] 2008.

CREAGH Ronald, *Utopies américaines. Expériences libertaires du XIX^e siècle à nos jours*, Agone, Marseille, 2009.

CUNHA Liliana, *Mobilidades, território e serviço público : debates sobre o interesse colectivo à margem do paradigma de uma sociedade móvel*, thèse pour le doctorat de psychologie, Université de Porto, Porto, 2011.

CUNY Xavier, LEPLAT Jacques, *Introduction à la psychologie du travail*, PUF, Paris, 1977.

DANIELLOU François (coord.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès, Toulouse, 1996.

DARSES Françoise, DE MONTMOLLIN Maurice, *L'ergonomie*, La Découverte, Paris, quatrième édition, 2006.

DAUCE Noël, OTTAVI Alain, VILLIERS Claire (coord.), *Le cœur à l'emploi. Assises de l'ANPE organisées par la CFDT-ANPE*, Syllepse, Paris, 1996.

DAUMAS Jean-Claude, LAMARD Pierre, TISSOT Laurent (coord.), *Les territoires de l'industrie en Europe (1750-2000). Entreprises, régulations, trajectoires*, Presses Universitaires de Franche-Comté, Besançon, 2007.

DEFERT Daniel, EWALD François (coord.), *Dits et Ecrits II. 1976-1988*, Gallimard, Paris, 2001.

DE GAULEJAC Vincent, *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, Paris, 2011.

DEJOURS Christophe, *Travail, usure mentale*, [1980-2000] Bayard, Paris, 2003.

DEJOURS Christophe, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, [1998] Points, Paris, 2000.

DELPHY Christine, *L'Ennemi principal 2. Penser le genre*, Syllepse, Paris, 2001.

DESPRATS-PEQUIGNOT Catherine, *La psychanalyse*, La Découverte, Paris, 2002.

DEVILLERS Christian, HUET Bernard, *Le Creusot, Naissance et développement d'une ville industrielle (1782-1914)*, Champ Vallon, Seyssel, 1981.

DEWERPE Alain, *Le Monde du Travail en France 1800-1950*, Armand Colin, Paris, [1989] 1998.

D'IRIBARNE Philippe, *La logique de l'honneur*, Seuil, Paris, 1989.

D'IRIBARNE Philippe, *L'Etrangeté française*, Seuil, Paris, 2006.

DI RUZZA Renato, HALEVI Joseph, *De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis*, L'Harmattan, Paris, 2003.

DOLLEANS Edouard, *Histoire du mouvement ouvrier, Tome I : 1830-1871*, [1936] Armand Colin, Paris, 1948, version numérique [en ligne].

Disponible sur

<http://classiques.uqac.ca/classiques/dolleans_edouard/hist_mouv_ouvrier_1/Hist_mouv_ouvrier_tome_1.pdf> (consulté le 2.11.2005).

DOMONT Alain, *De la médecine du travail à la santé au travail*, Editions de Santé, Paris, Octarès, Toulouse, 1999.

DRAPERI Jean-François, *Godin, inventeur de l'économie sociale. Mutualiser, coopérer, s'associer*, éditions Repas, Valence, 2008.

DUJARIER Marie-Anne, *L'idéal au travail*, PUF, Paris, 2006.

DUNLOP John Thomas, *Industrial relations systems*, [1958], Harvard Business School Press Classics, Boston, 1993.

DUPERON Isabelle, *G.T. Fechner, le parallélisme psychophysiologique*, PUF, Paris, 2000.

DUPONT Guillaume, *La justice sociale au travail : les institutions, les pratiques et les normes*, thèse pour le doctorat de philosophie, Université de Rouen, Rouen, Institut d'histoire et de philosophie des sciences et des techniques, Paris, 2007.

DURAFFOURG Jacques, VUILLON Bernard (coord.), *Alain Wisner et les tâches du présent. La bataille du travail réel*, Octarès, Toulouse, 2004.

ENGELS Friedrich, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, [1845] Editions Sociales, Paris, 1961.

FALZON Pierre (coord.), *Ergonomie*, PUF, Paris, 2004.

FAVERGE Jean-Marie, OMBREDANE André, *L'analyse du travail*, PUF, Paris, 1955.

FAYOL Henri, *Administration industrielle et générale*, [1916] Dunod, Paris, 1979.

FERRERAS Isabelle, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2007.

FERRERAS Isabelle, *Gouverner le capitalisme ?*, PUF, Paris, 2012.

FISCHBACH Franck, *Fichte, Hegel. La reconnaissance*, PUF, Paris, 1999.

FISCHBACH Franck, *L'être et l'acte. Enquête sur les fondements de l'ontologie moderne de l'agir*, Vrin, Paris, 2003.

FISCHBACH Franck, *Manifeste pour une philosophie sociale*, La Découverte, Paris, 2009.

FOHLEN Claude, *Le travail au XIX^e siècle*, PUF, Paris, [1967] 1979.

FORD Henry, CROWTHER Samuel, *My life and work*, 1922 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/7213/pg7213.html>> (consulté le 19.07.13).

FOUCAULT Michel, *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Gallimard, Tel, Paris, [1966] 2005.

FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Gallimard, Tel, Paris, [1975] 2007.

FOUCAULT Michel, *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France. 1978-1979*, Gallimard Seuil, Paris, 2004.

FREMEAUX Isabelle, JORDAN John, *Les Sentiers de l'Utopie*, ZONES / La Découverte, Paris, 2011.

FREIRE Paulo, *Pédagogie des opprimés*, [1974], Maspero, Paris, 1977.

FRIEDMANN Georges, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1946.

FRIEDMANN Georges, *Où va le travail humain ?*, Gallimard, Paris, 1950.

FRIOT Bernard, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, Paris, 2012.

GABELLIERI Emmanuel, *Etre et don. Simone Weil et la philosophie*, « Bibliothèque philosophique de Louvain », n° 57, Peeters, Louvain, 2003.

GABELLIERI Emmanuel, MOREAU Paul, *Humanisme et philosophie citoyenne. Jean Lacroix, Joseph Vialatoux. Actes du colloque des 16, 17, 18 janvier 2008*, Université catholique de Lyon, Lethielleux-Desclée de Brouwer, Paris, 2010.

GILLIGAN Carol, *Une voix différente : pour une éthique du care*, [1982] Champs Flammarion, Paris, 2008.

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000.

GORZ André, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, [1988], Folio Essais, Paris, 1984.

GRANGER Gilles-Gaston, *Essai d'une philosophie du style*, [1969] Odile Jacob, Paris, 1988.

GRANGER Gilles-Gaston, *La théorie aristotélicienne de la science*, Aubier Montaigne, Paris [1976] 2000.

GUELAUD Françoise, BEAUCHESNE Marie-Noël, GAUTRAT Jacques, ROUSTANG Guy, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, LEST-CNRS, Armand Colin, Paris, [1975] 1983.

GUERIN François, LAVILLE Antoine, DANIELLOU François, DURAFFOURG Jacques, KERGUELEN Alain, *Comprendre le travail pour le transformer*, éditions de l'ANACT, Lyon, [1991] 1999.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain (coord.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2008.

HABER Stéphane, *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, CNRS éditions, Paris, 2009.

HABER Stéphane, *Penser le néocapitalisme. Vie, capital, aliénation*, Les Prairies ordinaires, Paris, 2013.

HANIQUE Fabienne, *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2004.

HATZFELD Nicolas, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 2002.

HESSEL Stéphane, *Indignez-vous !*, Indigènes éditions, Montpellier, 2010.

HOBBSBAWM Eric, *L'ère des révolutions. 1789-1848*, [1962], Fayard, Pluriel, Paris, 2012.

HOBBSBAWM Eric, *L'ère du capital. 1848-1875*, [1975], Fayard, Pluriel, Paris, 2011.

HOBBSBAWM Eric, *L'ère des empires. 1875-1914*, [1987] Fayard, Pluriel, Paris, 1989.

HONNETH Axel, *La lutte pour la reconnaissance*, [2000] Folio, Paris, 2013.

HUBAULT François (coord.), *Comprendre que travailler c'est penser, un enjeu industriel de l'intervention ergonomique, Séminaire Paris 1, 22-26 mai 2000*, Octarès, Toulouse, 2001.

HUME David, *Traité de la nature humaine. Livre I et Appendice*, [1739] Garnier-Flammarion, Paris, 1995.

HUTEAU Michel, *Psychologie, psychiatrie et société sous la Troisième République. La biocratie d'Edouard Toulouse (1865-1947)*, L'Harmattan, Paris, 2002.

ICHER François, *Les Compagnons du tour de France*, Editions de La Martinière, Paris, 2010.

JARDILLIER Pierre, *Les conditions du travail*, PUF, Paris, [1979] 1982.

JARRIGE François, *Au temps des « tueuses de bras ». Les bris de machines à l'aube de l'ère industrielle*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2009.

JOURDAN Marc, THEUREAU Jacques, *Charge mentale : notion floue et vrai problème*, Octarès, Toulouse, 2002.

JUSTET Luc, *L'inspection du travail. Une expérience du droit*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2013.

KANT Emmanuel, *Dissertation de 1770*, [1770] Vrin, Paris, 1995.

KANT Emmanuel, *Critique de la raison pure*, [1781] PUF, Paris, 2004

KANT Emmanuel, *Logique*, [1800] Vrin, Paris, 2000.

KARASEK Robert A., THEORELL Töres, *Healthy Work : Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.

LALANDE André, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, [1926], PUF, Paris, 1985.

LALLEMENT Michel, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, [2007] Folio essais, Paris, 2009.

LAVIALLE Christophe (coord.), *Le travail en question. XVIII^e – XX^e siècle*, Presses Universitaires François-Rabelais de Tours, Tours, 2011.

LAVILLE Antoine, *L'ergonomie*, PUF, Paris, 1990.

LAZZARATO Maurizio, *La fabrique de l'homme endetté. Essai sur la condition néolibérale*, Editions Amsterdam, Paris, 2011.

LE BIANIC Thomas, *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 2005.

LE BLANC Guillaume, *Canguilhem et les normes*, PUF, Paris, 1998.

LE BLANC Guillaume, *La vie humaine. Anthropologie et biologie chez Georges Canguilhem*, PUF, Paris, 2002.

LE GOFF Jacques, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, [2004] 2006.

LE GUILLANT Louis, *Le drame humain du travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, [2006] 2010.

LEONARD Mathieu, *L'émancipation des travailleurs. Une histoire de la Première Internationale*, La Fabrique, Paris, 2011.

LEONTIEV Alexis, *Activité, Conscience, Personnalité*, Editions du Progrès, Moscou, [1975] 1984.

LEPLAT Jacques, *Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie*, PUF, Paris, 2008.

LETERRIER Jean-Michel, *Y a-t-il une vie après les 35 heures ?*, Editions de l'Atelier, Paris, 1999.

LEVAIN Myriam, TISSIER Julia, *La génération Y par elle-même : quand les 18-30 ans réinventent la vie*, François Bourin Editeur, Paris, 2012.

LEVASSEUR Pierre Emile, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789. Tome second*, Arthur Rousseau éditeur, Paris, seconde édition, 1901 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k39940g>> (consulté le 01.12.2003).

LEVASSEUR Pierre Emile, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870. Tome deuxième*, [1904] AMS Press, New York, 1969.

LINHART Danièle (coord.), *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2008.

LINHART Robert, *L'établi*, Les éditions de Minuit [1978], 2003.

LIVET Pierre, *Qu'est-ce qu'une action ?*, Vrin, Paris, 2005.

LUCIANI Jean (coord.), *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*, Syros, Paris, 1992.

MACHEREY Pierre, *De Canguilhem à Foucault, la force des normes*, La Fabrique, Paris, 2009.

MAILLIOT Stéphanie, *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2012.

MALET Jean-Baptiste, *En Amazonie. Infiltré dans le « meilleur des mondes »*, Fayard, Paris, 2013.

MALRAUX André, *La condition humaine*, [1933] Folio, Paris, 1984.

MANDEVILLE Bernard, *La fable des abeilles*, première partie, [1714] Vrin, Paris, 2010.

MANDEVILLE Bernard, *La fable des abeilles*, deuxième partie, [1729] Vrin, Paris, 1991.

MANIER Bénédicte, *Un million de révolution tranquilles*, Les liens qui libèrent, Paris, 2012.

MARCEL Gabriel, *Essai d'une philosophie concrète* [publié initialement en 1940 sous le titre *Du refus de l'invocation*], Folio, Paris, 1999.

MARX Karl, *Manuscrits de 1844*, Editions sociales, Paris, 1968.

MARX Karl, *Les Thèses sur Feuerbach*, [1845] PUF, Paris, 1987.

MARX Karl, *L'idéologie allemande*, [1845-1846, première publication 1932] Editions Sociales, Paris, 1977.

MARX Karl, *Contribution à la critique de l'économie politique*, [1859] Editions Sociales, Paris, 1968.

MARX Karl, *Le Capital*, livre I [1867], Editions Sociales, Paris, 1976.

MARX Karl, *Le Capital*, [1983] PUF, 1993.

MARX Karl, *Le Capital*, livre III [1867], version numérique [en ligne].

Disponible sur <<http://www.marxists.org/francais/marx/works/1867/Capital-III>> (consulté le 02.01.13).

MARX Karl, ENGELS Friedrich, *La Sainte Famille*, [1845] version numérique [en ligne].

Disponible sur

<http://classiques.uqac.ca/classiques/Engels_Marx/sainte_famille/sainte_famille.pdf>

(consulté le 21.05.2007).

MERLEAU-PONTY Maurice, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Tel, Paris, [1945] 2001.

MICHAUD Stéphane, *Un fabuleux destin, Flora Tristan*, Editions Universitaires de Dijon, Dijon, 1985.

MIRBEAU Octave, *Le Journal d'une femme de chambre*, [1900] Folio, Paris, 2000.

MOLINIER Pascale, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, Paris, [2006] 2008.

MORICEAU Caroline, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2009.

MORIN Edgar, *Science avec conscience*, [1982] Fayard, Points, Paris, 1990.

- MOTHE Daniel, *Autogestion et conditions de travail*, Cerf, Paris, 1976.
- MOUNIER Emmanuel, *Manifeste au service du personnalisme*, Editions Montaigne, Paris, 1936 [en ligne].
 Disponible sur
 <http://classiques.uqac.ca/classiques/Mounier_Emanuel/manifeste_service_pers/mounier_manifeste_pers.pdf> (consulté le 15.11.2003).
- MOUNIER Emmanuel, *Œuvres. Tome II. Traité du caractère*, Seuil, Paris, [1946] 1961.
- MOUNIER Emmanuel, *Le personnalisme*, PUF, Paris, [1949] 2005.
- MOURIAUX René, *Le syndicalisme en France*, PUF, Paris, [1992] 2005.
- MOUTET Aimée, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1997.
- MURARD Lion, ZYLBERMAN Patrick, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités au XIX^e siècle*, Recherches, novembre 1976, n° 25.
- MURARD Lion, ZYLBERMAN Patrick (coord.), *Le soldat du travail*, Recherches, Paris, 1978, n° 32/33.
- NOUROUDINE Abdallah, *Techniques et cultures. Comment s'approprié-t-on des technologies transférées ?*, Octarès, Toulouse, 2001.
- NOVEL Anne-Sophie, RIOT Stéphane, *Vive la co-révolution ! Pour une société collaborative*, Alternatives, Paris, 2012.
- ODDONE Ivar, RE Alessandra, BRIANTE Gianni, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, [1977] Editions Sociales, Paris, 1981.
- OGIEN Albert, *L'Esprit gestionnaire. Une analyse de l'air du temps*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1995.
- OGIEN Albert, *Désacraliser le chiffre dans l'évaluation du secteur public*, éditions Quae, Versailles, 2013.
- OLIVIER Jean-Marc, *Des clous, des horloges, des lunettes. Les campagnards moréziens en industrie (1780-1914)*, éditions du Comité des Travaux Historiques et Scientifiques, Paris, 2004.
- OUVRIER-BONNAZ Régis, WEILL-FASSINA Annie (coord.), *Suzanne Pacaud (1902-1988). De la psychotechnique à l'ergonomie. L'analyse du travail en question*, Octarès, Toulouse, 2013.
- PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, [2000] 2007.
- PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 21^{ème} édition, 2002.
- PENIN Marc, *Charles Gide. 1847-1932. L'esprit critique*, L'Harmattan, Paris, 1997.

PERROT Michelle, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Champs Flammarion, Paris, [1998], 2001.

PETIT Héloïse, THEVENOT Nadine (coord.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, 2006.

PETIT Johann, CHASSAING Karine, AUBERT Sophie (coord.), *Des pratiques en évolution*, Octarès, Toulouse, 2013.

PEUGNY Camille, *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*, Seuil, Paris, 2013.

PEZET Anne, SPONEM Samuel (coord.), *Petit bréviaire des idées reçues en management*, La Découverte, Paris, 2008.

PLATON, *La République*, Garnier-Flammarion, Paris, 1966.

PLATON, *Théétète*, Garnier-Flammarion, Paris, 1995.

POLITZER Georges, *Critique des fondements de la psychologie*, [1928] PUF, Paris, 2003.

POUGET Michel, *Taylor et le taylorisme*, PUF, Paris, 1998.

PROCACCI Giovanna, *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Seuil, Paris, 1993.

RABARDEL Pierre, CARLIN Nicole, CHESNAIS Marion, LANG Nathalie, LE JOLIFF Gérard, PASCAL Martine, *Ergonomie. Concepts et méthodes*, Octarès, Toulouse, [1998] 2007.

RABINBACH Anson, *Le moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*, [1992] La Fabrique, Paris, 2004.

RENAULT Emmanuel, *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, La Découverte, Paris, 2008.

ROBE Jean-Philippe, *L'entreprise et le droit*, PUF, Paris, 1999.

ROLLET Henri, *Les étapes du catholicisme social*, Editions du Vieux Colombier, Paris, 1949.

ROTH Xavier, *Georges Canguilhem et l'Ecole française de l'activité. Juger, Agir (1926-1939)*, thèse pour le doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, CEPERC-CNRS, Aix-en-Provence, 2010.

Thèse éditée sous le titre *Georges Canguilhem et l'unité de l'expérience. Juger et agir (1926-1939)*, Vrin, Paris, 2013.

ROY Donald, *Un sociologue à l'usine*, [1952-1980] La Découverte, Paris, 2006.

SARACENO Marco, *De la mesure du corps à la politique des corps : une histoire des sciences du travail (1880-1920)*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Laboratoire des Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie, Paris, Università di Pisa, Pise, 2013.

SCHWARTZ Yves, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1988.

SCHWARTZ Yves, *Expérience et connaissance du travail*, Les Editions Sociales, Paris, [1988] 2012.

SCHWARTZ Yves, *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Octarès, Toulouse, [1992] 1994.

SCHWARTZ Yves, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000.

SCHWARTZ Yves (coord.), *Reconnaissances du travail. Pour une approche ergologique*, PUF, Paris, [1997] 1998.

SCHWARTZ Yves, FAITA Daniel (coord.), *L'Homme producteur. Autour des mutations, du travail et des savoirs*, Messidor/Editions Sociales, Paris, 1985.

SCHWARTZ Yves, DURRIVE Louis (coord.), *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Octarès, Toulouse, 2003.

SCHWARTZ Yves, DURRIVE Louis (coord.), *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octarès, Toulouse, 2009.

SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et au XX^e siècles*, Odile Jacob, Paris, 2002.

SEARLE John Rogers, *La construction de la réalité sociale*, [1995] Gallimard, Paris, 1998.

SEGRESTIN Blanche, HATCHUEL Armand, *Refonder l'entreprise*, Seuil, Paris, 2011.

SEN Amartya, *Repenser l'inégalité*, [1992] Seuil, Paris, 2000.

SERIS Jean-Pierre, *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Vrin, Paris, 1994.

SEVE Lucien, *Penser avec Marx aujourd'hui, tome II. « L'Homme » ?*, La Dispute, Paris, 2008.

SMITH Adam, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome I [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1991.

SMITH Adam, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, tome II [1776] Garnier-Flammarion, Paris, 1999.

SPINOZA Baruch, *L'Ethique*, [1677] Folio essais, Paris, 1993.

SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, [1994] 2007.

SUPIOT Alain, *Le droit du travail*, PUF, Paris, [2004] 2006.

TAIBI Nadia (coord.), *Simone Weil « le travail comme témoignage »*, Publications de la Faculté de philosophie de l'Université Jean Moulin Lyon 3, Lyon, 2006.

TAYLOR Frederick Winslow, *Principes d'organisation scientifique des usines*, [1911] Publication de la revue de la métallurgie, 1912.

TCHOBANIAN Robert, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988.

TEIGER Catherine, LACOMBLEZ Marianne (coord.), *(Se) former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 2013.

TERRIER Didier, *Les deux âges de la proto-industrie. Les tisserands du Cambrésis et du Saint-Quentinois*, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1996.

THERY Laurence (coord.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris, [2006] 2013.

THEUREAU Jacques, *Le cours d'action : méthode élémentaire*, Octarès, Toulouse, [1992] 2004.

THOMPSON Edward Palmer, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, [1963] Seuil, Points Histoire, 2012.

THOMPSON Edward Palmer, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, [1967] La Fabrique, Paris, 2004.

TRACOL Matthieu, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, L'Harmattan, Paris, 2009.

Monique TREDE, *Kairos. L'à-propos et l'occasion (Le mot et la notion, d'Homère à la fin du IVème siècle avant J.-C.)*, éditions Klincksieck, Paris, 1992.

TRENTIN Bruno, *La Cité du travail. Le fordisme ou la gauche*, [1997] Fayard, Paris, 2012.

TRISTAN Flora, *Pérégrinations d'une paria*, [1838] Babel, 2004.

TRISTAN Flora, *Promenades dans Londres*, [1840] La Découverte, Paris, 2003.

TRISTAN Flora, *Union ouvrière*, [1843] Editions des Femmes, Paris, 1986.

TRISTAN Flora, *Le Tour de France. Journal 1843-1844. État actuel de la classe ouvrière sous l'aspect moral, intellectuel et matériel*, Editions Tête de Feuilles, Paris, 1973.

TROSA Sylvie, *Vers un management post bureaucratique : la réforme de l'Etat, une réforme de la société*, L'Harmattan, Paris, 2007.

UGHETTO Pascal, *Faire face aux exigences du travail contemporain*, éditions de l'ANACT, Lyon, 2007.

VALENTIN Michel, *Louis René Villermé et son temps (1782-1863)*, Editions Docis, Paris, 1993.

VALLERY Gérard, LEDUC Sylvain, *Les risques psychosociaux*, PUF, Paris, 2012.

VATIN François, *Organisation du travail et économie des entreprises*, Les éditions d'organisation, Paris, 1990.

VATIN François, *L'espérance-monde. Essais sur l'idée de progrès à l'heure de la mondialisation*, Albin Michel, Paris, 2012.

VATIN François, BERNARD Sophie (coord.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007.

VERLEY Patrick, *La Révolution industrielle*, [1997] Folio histoire, Paris, 2010.

VIALATOUX Joseph, *Signification humaine du travail*, Les éditions ouvrières, Paris, [1953] 1962.

VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2007.

VILLERME Louis René, *La mortalité dans les divers quartiers de Paris*, [1830] La Fabrique, Paris, 2008.

VILLERME Louis René, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, [1840] Etudes et documentation internationales, Paris, 1989.

WASZEK Norbert, *L'Ecosse des lumières : Hume, Smith, Ferguson*, PUF, Paris, 2003.

WEIL Simone, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, [1934] Folio, Paris, 2009.

WEIL Simone, *Attente de Dieu*, [1942] Fayard, Paris, 1966.

WEIL Simone, *L'enracinement*, Gallimard [1949] Paris, 1962.

WEIL Simone, *La Condition ouvrière*, [1951] Folio, Paris, 2002.

WISNER Alain, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris, 1985.

WISNER Alain, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Octarès, Toulouse, 1995.

WISNER Alain, *Anthropotechnologie. Vers un monde industriel pluricentrique*, Octarès, Toulouse, 1997.

ZOLA Emile, *Le roman expérimental*, G. Charpentier éditeur, Paris, [1880] 1881 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k113130k>> (consulté le 30.03.2011).

Chapitres d'ouvrage

DARGENT-PARE Catherine, BOURGEOIS Denis, « La santé bucco-dentaire » in LECLERC Annette, FASSIN Didier, Hélène GRANDJEAN, KAMINSKI Monique, LANG Thierry (coord.), *Les inégalités sociales de santé*, La Découverte, Paris, 2000.

DUJARIER Marie-Anne, « Personnalisation vs standardisation. Le consommateur mis au travail d'organisation » in MAUGERI Salvatore (coord.), *Au nom du client*, L'Harmattan, Paris, 2006.

ENGESTROM Yrjö, « Activity theory and expansive design » in BAGNARA Sebastiano, CRAMPTON-SMITH Gillian, *Theories and practice in interaction design*, CRC Press, Boca Raton, 2006 [en ligne].

Disponible sur

<[http://projectsfinal.interactionivrea.org/2004-](http://projectsfinal.interactionivrea.org/2004-2005/SYMPOSIUM%202005/communication%20material/ACTIVITY%20THEORY%20AND%20EXPANSIVE%20DESIGN_Engestrom.pdf)

[2005/SYMPOSIUM%202005/communication%20material/ACTIVITY%20THEORY%20AND%20EXPANSIVE%20DESIGN_Engestrom.pdf](http://projectsfinal.interactionivrea.org/2004-2005/SYMPOSIUM%202005/communication%20material/ACTIVITY%20THEORY%20AND%20EXPANSIVE%20DESIGN_Engestrom.pdf)> consulté le (14.02.2013).

KANT Emmanuel, *Qu'est-ce que les Lumières ?* [1784] in *Vers la paix perpétuelle. Que signifie s'orienter dans la pensée ? Qu'est-ce que les Lumières ?*, Garnier-Flammarion, Paris, 1991.

LACROIX Jean, « Pourquoi le travail ? », Semaines Sociales de France, *Le travail et les travailleurs dans la société contemporaine*, 51^{ème} session, Chronique sociale de France, Lyon, 1964.

SCHWARTZ Yves, « L'homme, le marché, la cité » in Bernard MONTELH, Sarah MOUILLARD (coord.), *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ?*, Autrement, Paris, 1998.

SEGRESTIN Blanche, HATCHUEL Armand, « Pour un nouveau droit de l'entreprise » in ROSANVALLON Pierre (coord.), *Refaire société*, Seuil, Paris, 2011.

VATIN François, *Trois essais sur la genèse de la pensée sociologique*, La Découverte-MAUSS, Paris, 2004, introduction [en ligne].

Disponible sur <<http://www.revuedumauss.com.fr/media/VAT.pdf>> (consulté le 27.09.12).

Articles et communications

ABORD DE CHATILLON Emmanuel, BACHELARD Olivier, MOSCAROLA Jean, « Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles », *Management & Avenir*, 2006/4, n°10.

ADAM Hélène, BARNIER Louis-Marie, « Porter le principe d'émancipation au sein du travail », Colloque « Penser l'émancipation », Lausanne, 25-27 octobre 2012 [en ligne].

Disponible sur <<http://lmbarnier.free.fr/documents/Adam-Barnier-travail-emancipation-Lausanne-2012.pdf>> (consulté le 12.07.13).

ARNAUD Gilles, DUBOULOY Maryse, « Introduction », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/1, n° 13.

ARNAULT Paul, « L'institutionnalisation des stratégies de condescendance et le problème contemporain de la « reconnaissance au travail » », *Mana*, 2011, n° 17-18.

BALIBAR Etienne, « Une philosophie politique de la différence anthropologique », *Multitudes*, mai-juin 2002, n° 9.

BARRAU Patrick, « La naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire », *Les cahiers du comité d'histoire*, mai 2001, cahier n° 5.

BARTOLI Marc, BORZEIX Anni, DURAFFOURG Jacques, LOCHOUARN Didier, « Evaluer quoi ? », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3.

BECK Robert, « Apogée et déclin de la Saint Lundi dans la France du XIX^e siècle », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 2004/2, n° 29.

BEGUIN Pascal, CERF Marianne, « Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail », *@ctivités*, avril 2004, volume 1, numéro 1 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v1n1/vol1num1.book.pdf>> (consulté le 5.06.13).

BELLIES Laurence, « Ergonomie et ergologie : les apports réciproques », *Ergologia*, mai 2013, n° 9.

BILLIARD Isabelle, « Les pères fondateurs de la psychopathologie du travail en butte à l'énigme du travail », *Cliniques méditerranéennes*, 2002/2, n° 66.

BOLDUC François, BARIL-GRINGAS Geneviève, « Les conditions d'exercice du travail des cadres de premier niveau : une étude de cas », *PISTES*, novembre 2010, Vol 12 n° 3 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a1.htm>> (consulté le 15.07.13).

BONNECHERE Michèle, « L'optique du travail décent », *Le Droit Ouvrier*, février 2007.

BOUFFARTIGUE Paul, BOUTEILLER Jacques, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi*, octobre 2002, n° 92.

BOUFFARTIGUE Paul, LABRUYERE Chantal, « Les cercles de qualité : la portée d'une implantation réussie – La Solmer à Fos-sur-Mer – », *Travail et Emploi*, juin 1984, n° 20.

BOURGEOIS Fabrice, « Que fait l'ergonomie que le lean ne sait / ne veut pas voir ? », *@ctivités*, octobre 2012, volume 9, numéro 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://www.activites.org/v9n2/v9n2.pdf>> (consulté le 14.07.2013).

BOUSSARD Valérie, « Travail d'organisation gestionnaire des cadres et mutation des entreprises publiques », *La Nouvelle Revue du Travail*, 2/2013, n°2 [en ligne]. Disponible sur <<http://nrt.revues.org/845>> (consulté le 30.03.2013).

BOUSSARD Valérie, LORIOU Marc, « Les cadres du ministère des Affaires étrangères et européennes face à la Lolf », *Revue française d'administration publique*, 2008/4, n° 128.

BRUERE Sébastien, « Travail d'organisation du lean manufacturing et santé : à la source des risques », *PISTES*, 2012, Vol 14 n° 2 [en ligne]. Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2556>> (consulté le 1.03.2013).

CANGUILHEM Georges, « Milieu et Normes de l'Homme au Travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1947, vol. III.

CASTEL Robert, « Libre travail, droit du travail et droit au travail », *Hommes et Libertés*, 1998, n° 99.

CASTORIADIS Cornélius, en collaboration avec MOTHE Daniel, « Autogestion et hiérarchie », *CFDT Aujourd'hui*, juillet-août 1974, n° 8, réédité in CASTORIADIS Cornélius, *Le contenu du socialisme*, UGE, 10-18, Paris, 1979.

CAYET Thomas, « Travailler à la marge : le Bureau International du Travail et l'organisation scientifique du travail (1923-1933) », *Le Mouvement Social*, 2009/3, n° 228.

CAYET Thomas, « Les congrès internationaux d'organisation scientifique du travail durant l'entre-deux-guerres. Une source méconnue de l'internationalisation des savoirs organisationnels », Programme Pluriannuel de Formation « Histoire de la pensée et des pratiques managériales (XIX^e-XXI^e siècle) », Université Paris-Est Marne-la-Vallée, 2011 [en ligne].

Disponible sur

<<http://mtpf.mlab-innovation.net/en/assets/ressources/PDF%20OK/Cayet%20VF.pdf>>

(consulté le 15.05.2013).

CHAIGNEAU Yves, « L'amélioration des conditions de travail : le point de vue de l'ANACT », *Travail et Emploi*, 1980/7, n°5.

CHAVROT Lucien, DESTANNE DE BERNIS Gérard, « De quelques aspects méthodologiques de l'analyse des conditions de travail », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3.

CHESEL Marie-Emmanuelle, « Aux origines de la consommation engagée : la ligue sociale d'acheteurs (1902-1914) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Presses de Sciences Po, 2003/1, n° 77.

CLERC Denis, « Un penseur contre-productif ? », *Esprit*, 2010/8-9, n° 367.

COMTE Bernard, « « Morale et politique » (1927-1934) : collaboration et échanges de J. Vialatoux avec J. Maritain et H. de Lubac », *Théophilyon*, janvier 2005, tome X, n° 1.

COTTEREAU Alain, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX^e siècle », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124.

CRONQVIST Agneta, THEORELL Töres, BURNS Tom, LUTZEN Kim, « Dissonant imperatives in nursing : a conceptualization of stress in intensive care in Sweden », *Intensive and Critical Care Nursing*, 2001, vol. 17.

CROS Jean-Claude, « Le coût collectif de mauvaises conditions de travail », *Travail et Emploi*, juillet 1980, n° 5.

DAGNAUD Monique, MEHL Dominique, *L'élite rose. Qui gouverne ? Les cabinets ministériels. Conseillers, experts, militants. Sociologie du pouvoir socialiste*, Ramsay, Paris, 1982.

DAMIEN Robert, « Proudhon : propositions pour une nouvelle lecture », *Bulletin de la Société française de Philosophie*, Vrin, Paris, 2010.

DANIELLOU François, « Le travail des prescriptions », actes du XXXVII^{ème} congrès de la SELF, Aix-en-Provence, 2002 [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.ergonomie-self.org/documents/37eme-Aix-en-Provence-2002/daniellou.pdf>>

(consulté le 10.12.2012).

DANIELLOU François, « The French-speaking ergonomists' approach to work activity : cross-influences of field intervention and conceptual models », *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, septembre 2005, Vol 6 n° 5.

DANIELLOU François, « Des fonctions de la simulation des situations de travail en ergonomie », *@ctivités*, octobre 2007, volume 4, numéro 2 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.activites.org/v4n2/v4n2.pdf>> (consulté le 24.03.13).

DAVEZIES Philippe, « Eléments de psychodynamique du travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116.

DAVID Hélène, CLOUTIER Esther, « Entrevue guidée avec Catherine Teiger Cailloux », *PISTES*, 2008, Vol 10 n° 1 [en ligne].

Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2166>> (consulté le 24.03.2013).

DEBOUZY Marianne, « Permanence du paternalisme ? », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1988, n° 144.

DELFINI Corrado, DEMAZIERE Didier, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et Emploi*, janvier 2000, n° 81.

DESBORDES Jean-Philippe, « Les précaires du nucléaire ont leur dose », *Santé & Travail*, juillet 2011, n° 75.

DESRIAUX François, entretien avec COUTROT Thomas et DANIELLOU François, « Changer le travail : par où commencer ? », *Santé & Travail*, juillet 2010, n° 071 [en ligne].

Disponible sur

<http://www.sante-et-travail.fr/page.php?controller=article&action=htmlimpression&id_article=50088&id_parution=941> (consulté le 12.07.13).

DIAKONOVOW P. P., « L'anthropométrie au service de l'organisation du travail », *Le travail humain*, juin 1934, n° 2.

DI RUZZA Renato, FRANCIOSI Colette, « La prescription du travail dans les centres d'appels téléphoniques », *Revue de l'Ires*, mars 2003, n° 43.

DISLE Charlotte, NOEL Christine, « La révolution des normes IFRS. Une convergence de la comptabilité vers la finance ? », *La Revue des Sciences de Gestion*, mars-juin 2007, n° 224-225.

DOWNS Laura Lee, « Les mairraines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1993, n° 164.

DUGUE Bernard, PETIT Johann, DANIELLOU François, « L'intervention ergonomique comme acte pédagogique », *PISTES*, novembre 2010, Vol 12 n° 3 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a2.htm>> (consulté le 30.07.2013).

DUL Jan, BRUDER Ralph, BUCKLE Peter, CARAYON Pascale, FALZON Pierre, MARRAS William S., WILSON John R., VAN DER DOELEN Bas, « A strategy for human factors/ergonomics : developing the discipline and profesion », *Ergonomics*, 2012, 1-27 [en ligne].

Disponible sur

<http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_bruder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson_van_der_doelen_a_strategy.pdf> (consulté le 16.03.2013).

DUPUY Jean-Pierre, « Ivan Illich ou la bonne nouvelle », *L'Ecologiste*, n°9, février 2003 [en ligne].

Disponible sur <<http://assoreveil.org/illich.html>> (consulté le 18.12.2012).

DURAFFOURG Jacques, « Santé au travail, santé du travail », *Ergologia*, mars 2008, n° 0.

DURAFFOURG Jacques, SCHWARTZ Yves, « Note préparatoire à la réunion du mois de juin », CGT, 2005 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.espaces-marx.net/spip.php?article364>> (consulté le 12.10.2009).

EHRENBERG Alain, « Souffrir au travail : purger les passions ou ouvrir la voie à l'action », *Esprit*, 2011/10, n° 378.

FERRERAS Isabelle, « Une nouvelle critique du travail contemporain - Les caissières de supermarché et la question démocratique », *Enjeux Sociétaux n°3*, CID Working Paper Series, Université catholique de Louvain, octobre 2009 [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/lagis/documents/CID-WP3IFNouvellecritiquedutravail.pdf>> (consulté le 9.10.2012).

FOUCART Jean, « Travail social et construction scientifique », *Pensée plurielle*, 2008/3, n° 19.

FRIDENSON Patrick, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987.

FRIEDMANN Georges, « Où va le travail humain ? », *Esprit*, 1949/5, n° 155.

GABELLIERI Emmanuel, « Le rapport entre économie et humanisme chez Joseph Vialatoux », colloque « Les enjeux du management responsable », 18-19 juin 2004, Université catholique de Lyon, Lyon.

GABELLIERI Emmanuel, « Le donné et le mystère. Notes sur phénoménologie, métaphysique et révélation chez S. Weil », *Archives de Philosophie*, 2009/4, tome 72.

GALERAND Elsa, KERGOAT Danièle, « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008, Vol. 27, n° 2.

GEERKENS Eric, MOUTET Aimée, « La rationalisation en France et en Belgique dans les années 1930 », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2007, n° 112.

GIRAUD Baptiste, « Derrière la vitrine du « dialogue social » : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 2013, n° 50.

GORZ André, « Crise mondiale, décroissance et sortie du capitalisme », *Entropia*, 2007, n° 2.

GOUEDARD Catherine, RABARDEL Pierre, « Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ? Illustration dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail », *PISTES*, 2012, Vol 14 n° 2 [en ligne].

Disponible sur <<http://pistes.revues.org/2808>> (consulté le 25.02.2013).

GUESLIN André, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX^e siècle, début du XX^e siècle) », *Genèses*, 1992, n° 7.

HABER Stéphane, « Que faut-il reprocher aux manuscrits de 1844 ? », *Actuel Marx*, 2006/1, n° 39.

HABER Stéphane, « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, 2008, n° 35.

HABER Stéphane, « Renouveau de la philosophie sociale ? », *Esprit*, 2012/3-4, n° 383.

HUBAULT François, « L'approche ergonomique des questions santé / travail », *Mouvements*, avril-juin 2009, n° 58.

HUBAULT François, BOURGEOIS Fabrice, « Disputes sur l'ergonomie de la tâche et de l'activité ou la finalité de l'ergonomie en question », *@ctivités*, avril 2004, volume 1, numéro 1 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.activites.org/v1n1/vol1num1.book.pdf>> (consulté le 4.10.11)).

IBOS Caroline, « Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008, Vol. 27, n° 2.

ILLICH Ivan, « L'énergie, un objet social », *Esprit*, 2010/8-9, n° 367.

JOINT-LAMBERT Odile, MACHU Laure, « Mars 1975 : premier accord sur la santé au travail », *Santé & Travail*, octobre 2007, n° 60.

JUDET Pierre, « Du paysan à l'horloger. Histoire sociale d'un Faucigny pluri-actif (1850-1930) », *Ruralia*, 2001, n° 9 [en ligne].

Disponible sur <<http://ruralia.revues.org/247>> (consulté le 2.03.13).

KARASEK Robert A., « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implication for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, juin 1979, vol 24, n° 2.

LAMBERT Marion, VERO Josiane, « Formation continue : quelles capacités d'action des salariés ? L'approche par les capacités comme grille de lecture », *Formation emploi*, 2007, n° 98.

LAVILLE Antoine, TEIGER Catherine, « Ergonomie et économie du travail. Questions de méthodes », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3.

LAVILLE Antoine, « Histoire et géographie de l'ergonomie française », 1988.

LAVILLE Antoine, « Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone », SELF, 2001 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/v1-01a-laville.pdf>> (consulté le 2.10.2009).

LE BIANIC Thomas, VATIN François, « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2007, n° 111.

LE BORGNE Catherine, « Le tourisme médical : une nouvelle façon de se soigner », *Les Tribunes de la santé*, 2007/2, n° 15.

LECUYER Bernard-Pierre, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, n° 124.

LEGER Micheline, UZAN-CHOMAT Sylvette, « L'avenir des métiers dans les services publics de l'emploi », *Nouveaux Regards*, 2007, n° 37-38 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.institut.fsu.fr/L-avenir-des-metiers-dans-les.html>> (consulté le 18.12.2012).

LE GUILLANT Louis, « L'affaire des sœurs Papin », *Les Temps modernes*, novembre 1963, n° 210.

LEMERCIER Claire, « Lois sur le travail des enfants, savoirs et société civile (France, 1841-1874) : quelques pistes de recherche », *travail préliminaire* [en ligne].

Disponible sur <http://hal-ens.archives-ouvertes.fr/docs/00/16/88/96/PDF/Lmercier_aci_27102006.pdf> (consulté le 10.08.13)).

LEPLAT Jacques, « A propos des compétences incorporées », *Education permanente*, 1995/2, n° 123.

LEPLAT Jacques, « La notion de régulation dans l'analyse de l'activité », *PISTES*, mai 2006, Vol 8 n° 1 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v8n1/pdf/v8n1a7.pdf>> (consulté le 12.12.2008).

LINHART Danièle, « Quand le management se fait Dibbouk », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/1, n° 13.

LINHART Robert, « Le taylorisme entre les deux guerres : quelques problèmes », *Travail et Emploi*, 10/1983, n° 18.

LORIOLE Marc, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du *burn out* des infirmières », *Travail et Emploi*, avril 2003, n° 94.

MARCHAND Olivier, « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, 1998- 9/10, n° 319-320.

MOLINIE Anne-Françoise, VOLKOFF Serge, « Intensité du travail et santé dans un organisme administratif : une enquête statistique à l'Agence nationale pour l'Emploi, *PISTES*, mai 2000, Vol 2 n° 1 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.pistes.uqam.ca/v2n1/pdf/v2n1a6.pdf>> (consulté le 14.08.2013).

MONOD Hugues et Janine, « Jules Amar (1879-1935). A propos d'un centenaire », communication présentée à la séance du 24 mars 1979 à la Société française d'histoire de la médecine [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.biusante.parisdescartes.fr/sfhm/hsm/HSMx1979x013x003/HSMx1979x013x003x0227.pdf>> (consulté le 12.6.13).

MORIN Marie-Laure, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue Internationale du Travail*, 2005/1, vol. 144.

MOTTEZ Bernard, « Formes de salaire et types d'action ouvrière », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1967, n° 61.

MOULIER-BOUTANG Yann, « L'irruption de l'écologie ou le grand chiasme de l'économie politique », *Multitudes*, 2006/1, n° 24.

MOUTET Aimée, « Une rationalisation du travail dans l'industrie française des années 1930 », *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, 1987, n°5.

NANSOT Jean-Jacques, « Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, après la loi du 23 décembre 1982. Quelques observations... », *Travail et Emploi*, 06/2007, n° 32.

NEFFA Julio César, « Les conditions de travail. Méthodes d'Analyse, définition et délimitation. Quelques réflexions à partir d'une perspective latinoaméricaine », *Cahiers Irep/développement*, Grenoble, 1982, n° 3.

NOEL Christine, « L'ergologie, quelle approche de l'activité ? » [en ligne].

Disponible sur <<http://urp-scls.u-strasbg.fr/textejs03--noel.pdf>> (consulté le 15.03.2009).

NOIRIEL Gérard, « Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1988, n° 144.

NOUROUDINE Abdallah, « L'expérience : creuset de rencontres et de transformations », *Education permanente*, 2004/03, n° 160.

OGIEN Albert, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie », *Revue française de socio-économie*, 2010/1, n°5.

OLIVIER Jean-Marc, « L'industrialisation rurale douce : un modèle montagnard ? », *Ruralia*, 1999, n° 4 [en ligne].

Disponible sur <<http://ruralia.revues.org/84>> (consulté le 2.03.13).

ORBAN Edouard, « L'homme hybride », *Ergologia*, septembre 2009, n° 2.

PEAUCELLE Jean-Louis, « La division du travail. Adam Smith et les encyclopédistes observant la fabrication des épingles en Normandie », *Gérer et comprendre*, septembre 1999, n° 57.

PEAUCELLE Jean-Louis, « Du dépeçage à l'assemblage, l'invention du travail à la chaîne à Chicago et à Détroit », *Gérer et comprendre*, septembre 2003, n° 73.

PEAUCELLE Jean-Louis, « Vauban, la normalisation du travail avant Taylor ? », *Gérer et comprendre*, mars 2007, n° 87.

PERROT Marguerite, « Les salaires publics et privés depuis 1968 », *Economie et statistique*, 1971-2, n° 20.

PERROT Michelle, « Note sur le positivisme ouvrier », *Romantisme*, 1978, n° 21-22.

PIOTET Françoise, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, 29/1.

PITTI Laure, « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'Ires*, mars 2004, n° 46.

RIBEILL Georges, « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1980, n° 113.

RICHELLE Marc, « Conditionnement », *Encyclopaedia Universalis*, tome 6, Paris, 1996.

ROTH Xavier, « De la renormalisation. Prolégomènes à une critique de la raison ergologique », *Ergologia*, janvier 2009, n° 1.

ROUSSEAU Sandrine, DEVETTER François-Xavier, « Féminisme, décroissance et travail postmoderne », *Entropia*, 2007, n° 2.

ROY Delphine, « L'évolution des temps sociaux à travers les enquêtes « Emploi du temps » », *Informations sociales*, 2009/3, n° 153.

ROY Donald, « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 1952, vol. 57.

SCHMIDTT Jean-Paul, « Naissance d'une discipline : l'organisation scientifique du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers », *Education Permanente*, 2007/1, n° 170.

SCHWARTZ Yves, « Philosophie et ergologie », *Bulletin de la Société française de Philosophie*, Vrin, Paris, 2000.

SCHWARTZ Yves, « La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible », *L'homme et la société*, 2004/2-3, n° 152-153.

SCHWARTZ Yves, « Un bref aperçu de l'histoire culturelle du concept d'activité », *@ctivités*, octobre 2007, volume 4, numéro 2 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.activites.org/v4n2/v4n2.pdf>> (consulté le 24.03.13).

SCHWARTZ Yves, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, mars 2008, n° 0.

SCHWARTZ Yves, « Connaître et étudier le travail », *Ergologia*, mars 2010, n° 3.

SCHWARTZ Yves, « Quel sujet pour quelle expérience ? », *Travail et Apprentissages*, décembre 2010, n° 6.

SCHWARTZ Yves, « Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience », *Travail et Apprentissages*, juin 2011, n° 7.

SCHWARTZ Yves, DURRIVE Louis, « Conceptions de la formation professionnelle et double anticipation », colloque de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education, Lisbonne, 2013.

SCIALDONE Antonio, MUGFORD Sam T., FEIKE Doreen, SKEFFINGTON Alastair, BORRILL Philippa, GRAF Alexander, SMITH Alison M., HOWARD Martin, « *Arabidopsis* plants perform arithmetic division to prevent starvation at night », *eLife*, 25 juin 2013 [en ligne].

Disponible sur <<http://elife.elifesciences.org/content/elife/2/e00669.full.pdf>> (consulté le 3.07.13).

SEN Amartya, « Equality of What ? », *The Tanner Lecture on Human Values*, Stanford University, 22 mai 1979 [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.uv.es/~mperezs/intpoleco/Lecturcomp/Distribucion%20Crecimiento/Sen%20Equality%20of%20what.pdf>> (consulté le 18.02.2013).

SEVE Lucien, entretien avec ALFONSI Gilles, « Face à l'aliénation l'urgence du communisme », *Cerises*, janvier 2013, n° 167.

SIEGRIST Johannes, « Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, Vol I, n° 1.

SIMONET Pascal, CAROLY Sandrine, CLOT Yves, « Méthodes d'observation de l'activité de travail et prévention durable des TMS : action et discussion interdisciplinaire entre clinique de l'activité et ergonomie », *@ctivités*, avril 2011, volume 8, numéro 1 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>> (consulté le 24.03.13).

SINTOMER Yves, « Du savoir d'usage au métier de citoyen ? », *Raisons politiques*, 2008/3, n° 31.

SUPIOT Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000/2.

SUPIOT Alain, « Simone Weil, juriste du travail », *Cahiers Simone Weil*, mars 2010, Tome XXXIII, n°1.

TAIBI Nadia, « A l'usine, on ne travaille pas. Réflexions sur le Journal d'usine de S. Weil (1934-1935) » [en ligne].

Disponible sur

<http://www.pedagogie.ac-nantes.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?CODE_FICHER=1283349879633&ID_FICHE=1283350139859> (consulté le 20.04.2013).

TAYLOR Miles, « Compte rendu de Hugh McLEOD, *Secularisation in Western Europe, 1848-1914*, Macmillan Press, London, 2000, *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 2002, n° 24.

TEIGER Catherine, « L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail », *Education permanente*, 1993/3, n° 116.

TEIGER Catherine, BARBAROUX Liliane, DAVID Maryvonne, DURAFFOURG Jacques, GALISSON Marie-Thérèse, LAVILLE Antoine, THAREAUT Louis, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *PISTES*, octobre 2006, Vol 8 n° 2 [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a4.htm>> (consulté le 12.12.2008).

THERY Michel, VERO Josiane, « La formation en entreprise : un droit individuel garanti collectivement », *Esprit*, 2011/10, n° 378.

THOMPSON Edward Palmer, « History from below », *Times Literary Supplement*, 7 avril 1976.

VALEYRE Antoine, « Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2007, n° 112.

VALEYRE Antoine, « Nouvelles formes d'organisation du travail et modes de gestion de la main d'œuvre », *La Revue de la CFDT*, 2011, n° 103.

VATIN François, « Le travail, la servitude et la vie : avant Marx et Polanyi, Eugène Buret », *La Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18.

VATIN François, « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », *La Revue du MAUSS*, 2003/2, n° 22.

VATIN François, « Machinisme, marxisme, humanisme : Georges Friedmann avant et après-guerre », *Sociologie du travail*, 2004, Vol 46.

VATIN François, « Romantisme économique et philosophie de la misère en France dans les années 1820-1840 », *Romantisme*, 2006-3, n° 133.

VATIN François, « Industrialisation, division du travail et compétences ouvrières. Le débat du premier XIX^e siècle entre économistes, technologues et penseurs sociaux », *Ergologia*, novembre 2010, n° 4.

VENNER Bernadette, « Des groupes de rencontre du travail (GRT) pour penser l'usage de soi », *Les cahiers de la première rencontre d'Angers*, 2006 [en ligne].

Disponible sur <http://ead.univ-angers.fr/~leest/IMG/pdf/les_1o_cahiers_Mars_2008-2.pdf> (consulté le 28.02.2009).

VENNER Bernadette, « Pour une pluridisciplinarité préventive en rencontre du travail », *Ergologia*, mars 2010, n° 3.

VEZINA Michel, BOURBONNAIS Renée, BRISSON Chantal, TRUDEL Louis, « Note de recherche : sur la présentation des problèmes de santé mentale. Définir les risques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/3, n° 163.

VOLKOFF Serge, « L'abus de statistiques nuit à la santé au travail », *Santé & Travail*, juillet 2012, n° 79.

Documents de recherche

ACCARDO Jérôme, KRANKLADER Elodie, PLACE Dominique, « Les comportements de consommation en 2011 », *INSEE Première*, juillet 2013, n° 1458 [en ligne].
Disponible sur <<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1458/ip1458.pdf>> (consulté le 17.07.13).

ALBERT Alex, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), *Encadrer ou manager ? Comparaisons des profils et des conditions de travail des personnels encadrants de la Fonction publique d'Etat et du secteur privé à l'aide du dispositif COI*, rapport de recherche n°66, novembre 2011.

ANACT, *Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail*, éditions de l'ANACT, études et documents, Lyon, novembre 2007.

Agence Nationale de Sécurité sanitaire, alimentation, Environnement, travail (ANSES), rapport scientifique du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles, septembre 2011.

AUROUX Jean, Conférence « Travail et démocratie : démocratie sociale, démocratie politique, démocratie dans le travail : quelle réalité depuis les lois de 1982 et quelles perspectives dans notre époque de régression sociale ? », Institut d'Ergologie, Aix-en-Provence, 29 mai 2013.

BARTOLI Marc, BORZEIX Anni, DURAFFOURG Jacques, LOCHOUARN Didier, *Le travail des ouvrières de l'habillement. Conditions de travail et qualification*, Etudes et documents économiques, centre confédéral d'études économiques de la CGT, Paris, 1984.

BEROUD Sophie, DENIS Jean-Michel, DESAGE Guillaume, GIRAUD Baptiste, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, rapport de recherche, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juin 2008, n° 49.

BUNEL Matthieu, DAYAN Jean-Louis, DESAGE Guillaume, PERRAUDIN Corinne, VALEYRE Antoine, *Formes d'organisation du travail et relations de travail*, rapport de recherche, CEE, Noisy-le-Grand, décembre 2008, n° 53.

CAROLY Sandrine, « L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail », Habilitation à Diriger des Recherches en ergonomie, Université Victor Segalen Bordeaux 2, Bordeaux, 2010 [en ligne].
Disponible sur <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/46/50/89/PDF/HDR_Caroly.pdf> (consulté le 25.02.2013).

CAZENAVE Marie-Cécile, « Les travailleurs pauvres dans les pays développés : acquis et controverses », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006*, La Documentation française, Paris, 2006.

Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, La Découverte, Paris, 2008.

CHAPPERT Florence (coord.), « Genre et conditions de travail », éditions de l'ANACT, études et documents, Lyon, 2009.

CHASSAING Karine, DANIELLOU François, DAVEZIES Philippe, DURAFFOURG Jacques, *Recherche-Action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale »*, rapport final, CGT, IRES, Emergences, janvier 2011 [en ligne].

Disponible sur

<<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/62/42/PDF/emergencesrapportfinal.pdf>> (consulté le 25.03.13).

CNPF, *Le problème des OS*, rapport du groupe d'études patronales, CNPF-UIMM, novembre 1971.

Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, *Indicateurs provisoires de risques psychosociaux au travail*, octobre 2009.

Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, avril 2011 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000201/0000.pdf>> (consulté le 13.05.13).

Colloque DARES « Conditions de travail et situations d'emploi », Paris, 4 mai 2009.

CONSALES Georges, FESSEAU Maryse, PASSERON Vladimir, « La consommation des ménages depuis cinquante ans », INSEE [en ligne].

Disponible sur

<http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/CONSO09c.PDF> (consulté le 10.07.13).

DARES, *L'organisation du travail. Résultats des enquêtes Conditions de travail de 1984, 1991 et 1998*, La Documentation Française, Paris, 2000.

DARES, « Au contact avec le public, des conditions de travail particulières », *Premières Synthèses*, février 2003, n° 09.3.

DARES, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, juillet 2003, n°29.2.

DARES, « Contraintes posturales et articulaires au travail », *Premières Synthèses*, mars 2006, n°11.2.

DARES, « Les facteurs psychosociaux au travail : une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », *Premières Synthèses*, mai 2008, n°22.1.

DARES, « Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005 : plus de monotonie, moins de coopération », *Premières Synthèses*, février 2009, n°09.2.

DARES, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses*, juillet 2009, n°28.2.

DOUILLET Philippe, SCHWEITZER Jean-Michel (coord.), *Les conditions d'une prévention durable des TMS*, éditions de l'ANACT, Lyon, Etudes et Documents, 2005.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, « 20 ans de conditions de Travail en Europe : premiers résultats (à partir) de la 5^{ème} enquête Européenne sur les conditions de Travail », 15 novembre 2010 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/fr/1/EF1074FR.pdf>> (consulté le 15.8.13)).

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*, document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), juillet 2010, n° 127.

GREENAN Nathalie, KALUGINA Ekaterina, WALKOWIAK Emmanuelle, « Trends in Quality of Work in EU-15 : Evidence from European Working Conditions Survey (1995-2005) », document de travail, CEE, Noisy-le-Grand, novembre 2010, n° 133.

INSEE, *Données sociales. La société française*, INSEE Références, Paris, 2006.

MORICEAU Caroline, RIGONDAUD Sophie, VINCENT-BUFFAULT Anne, « Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins », Centre d'analyse stratégique, Paris, mars 2013 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.strategie.gouv.fr/content/etude-plafond-de-verre>> (consulté le 20.04.2013).

NASSE Philippe, LEGERON Patrick, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Paris, mars 2008 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000156/0000.pdf>> (consulté le 13.05.13).

PELLETIER Julien, *Le champ des conditions de travail aux USA*, rapport d'étonnement, ANACT, Lyon, 2008 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/542329.PDF>> (consulté le 18.04.2008).

PREVOT-CARPENTIER Muriel, *La technè dans le Politique de Platon*, mémoire de maîtrise de philosophie sous la direction de Yves Schwartz, Université de Provence, Aix-en-Provence, 2002.

PREVOT-CARPENTIER Muriel, *Quel est l'apport de la démarche ergologique à la discipline ergonomique dans l'analyse des situations de travail ?*, mémoire de DESS d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail sous la direction de Abdallah Nouroudine, Université de Provence, Aix-en-Provence, 2003.

PREVOT-CARPENTIER Muriel, *Analyse de l'activité des Opérateurs du décapage et de la régénération*, rapport de stage de DESS d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail

sous la direction de Laurence Belliès et Guy Lachambre, Sollac Méditerranée, Fos-sur-Mer, 2003.

Séminaire public de l'Institut d'Ergologie, Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme, Aix-en-Provence, 6 avril 2012.

Séminaire public de l'Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université, Aix-en-Provence, 12 avril 2013.

SNU ANPE, colloque « Mémoires fertiles et luttes de demain. 40 ans d'histoire sociale et de luttes syndicales à l'ANPE », Bobigny, 12-13 novembre 2007.

SNU Pôle Emploi FSU, Institut de Recherche de la FSU, colloque « Travailler sans s'abîmer », Créteil, 27 et 28 mars 2012 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.travailler-sans-sabimer.org>> (consulté le 10.04.2013).

TEIGER Catherine, LAVILLE Antoine, *Expression des travailleurs sur leurs conditions de travail* (Analyse de sessions de formation de délégués CHS-CT à l'analyse ergonomique du travail), Laboratoire d'ergonomie et de neurophysiologie du travail, CNAM, Paris, rapport n° 100, 1989, 2 tomes.

VAN BELLEGHEM Laurent, PECOT Perrine, MARY DIT CORDIER Aurélie, BARBET-DETRAYE Rachel, TOURNE Mathias, « Des déterminants de l'entreprise aux macro-déterminants : à quelle échelle agir sur le risque professionnel ? » in F. JEFFROY, Alain GARIGGOU (coord.), *Actes du 46^{ème} Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française*, « L'ergonomie à la croisée des risques », Paris, 14-16 septembre 2011 [en ligne].

Disponible sur

<http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van_belleghem/11_van_belleghem_pecot_mary_barbe_tourne_des_determinants.pdf> (consulté le 3.06.13).

VERDIER Françoise, « Les grandes organisations : un lieu privilégié de mise en évidence des interactions nécessaires entre micro et macro-ergonomie dans les stratégies de transformation du travail », comptes rendus du congrès SELF-ACE – *Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie*, 2001 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/V4-012-R230-VERDIER.pdf>> (consulté le 3.06.13).

WISNER Alain, « Analyse de la situation de travail – Méthodes et techniques », leçon 16, Conservatoire National des Arts et Métiers, cours A3, 1985 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.histoires-de-travail.fr/?q=content/les-lecons-dalain-wisner>> (consulté le 21.04.2012).

Autres documents

Sources historiques

BOYER Adolphe, *De l'état des ouvriers et de son amélioration par l'organisation du travail*, Dubois éditeur, Paris, 1841 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr>> (consulté le 2.12.2003).

Bureau International du Travail, *L'Organisation de l'industrie et les conditions du travail dans la Russie des Soviets. Etudes et Documents. Conditions économiques*, n°11, série B, Genève, juillet 1922.

DE CARNE Louis, « Publications démocratiques et communistes », *Revue des Deux Mondes*, 1^{er} septembre 1841. [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k868786>> (consulté le 14.06.2013).

DEMAR Claire, *Appel d'une femme au peuple sur l'affranchissement de la femme*, Chez l'auteur, Paris, 1833 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k85530>> (consulté le 13.10.2008).

DE GOUGES Olympe, *Une patriote persécutée à la convention nationale*, 1793 [en ligne].

Disponible sur

<http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/femmes/citoyennete_politique_revolution-olymp.asp> (consulté le 14.06.13).

DUCARRE Ferdinand, Société d'économie politique de Lyon, *Rapport fait pour la Commission d'Enquête parlementaire sur les conditions du travail en France*, imprimerie Mougin-Rusand, Lyon, 1877 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k84300d>> (consulté le 7.05.12).

DE GERANDO Joseph-Marie, *De la bienfaisance publique*, Jules Renouard et C^{ie}, libraires, Paris, 1839 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k2294433>> (consulté le 19.06.2007).

DELESALLE Paul, *Les conditions du travail chez les ouvriers en instruments de précision de Paris*, Syndicat des ouvriers en Instruments de précision, Bourse du Travail, Petite bibliothèque économique n°1, Paris, 1899.

DE LESPINASSE René, BONNARDOT François, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIII^e siècle. Le livre des Métiers d'Etienne Boileau [vers 1268]*, Imprimerie Nationale, Paris, 1879 [en ligne]. Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k110190t>> (consulté le 11.07.13).

FOURIER Charles, *Théorie des quatre mouvements et des destinées générales*, A Leipzig, 1808 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k106139k>> (consulté le 30.01.06).

GODIN Jean-Baptiste, *Solutions sociales*, A. Le Chevalier éditeur, Guillaumin et C^e éditeurs, Paris, Office de publicité, Bruxelles, 1871 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k101946w>> (consulté le 19.06.2012).

GOYAU Georges, *Idées sociales et faits sociaux*, Albert Fontemoing éditeur, Paris, 1903 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k75964b>> (consulté le 12.03.2013).

LABOULAIS Lucie, *Etudes d'économie sociale. Questions ouvrières. Le quartier*, Paul Dupont, Paris, 1898 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5516209r>> (consulté le 27.02.13).

LABOULAYE Charles-Pierre Lefebvre (de), *Organisation du travail. De la démocratie industrielle*, Guillaumin et Cie, Paris, 1848 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k954484>> (consulté le 8.02.2013).

LICHTENBERGER André, *Congrès international pour la protection des travailleurs. Compte-rendu sommaire*, Ministère du Commerce de l'Industrie, des Postes et des Télégraphes, Exposition universelle internationale de 1900, 25 au 29 juillet 1900 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5785637j>> (consulté le 2.04.13).

MARX Karl, « Enquête ouvrière », *La Revue Socialiste*, Derveaux libraire-éditeur, Paris, 1880 [en ligne].

Disponible sur <http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195> (consulté le 27.05.2013).

MILLERAND Alexandre, *Congrès international pour la protection légale des travailleurs*, Séance d'ouverture, Paris, 25 juillet 1900 [en ligne].

Disponible sur <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cahier_7_pour_impression-2.pdf> (consulté le 5.05.13).

NOBLEMAIRE Gustave, *Les conditions du travail dans les chemins de fer*, extrait de La Revue des deux mondes n° du 1^{er} janvier 1902, Bureau de la revue des deux mondes, Paris, 1902.

OWEN Robert, *Textes choisis*, Editions sociales, Paris, 1963.

OWEN Robert, *An adress delivered to the inhabitants of New Lanark on the first of january, 1816, at the opening of the institution established for The Formation of Character*, troisième édition, Londres, 1817 [en ligne]. Disponible sur

<http://books.google.fr/books/about/An_Address_delivered_to_the_inhabitants.html?id=vZtPAAAAYAAJ&redir_esc=y> (consulté le 10.06.13).

OWEN Robert, *The life of Robert Owen written by himself*, Volume I, Effingham Wilson, Londres, 1857 [en ligne]. Disponible sur

<http://books.google.fr/books/about/The_Life_of_Robert_Owen_Written_by_Himse.html?id=VyQ6AAAaAAJ&redir_esc=y> (consulté le 10.06.13).

PERDIGUIER Agricol, *Le livre du compagnonnage*, Chez l'auteur, Paris, [1838] 1857 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5684841k>> (consulté le 14.02.2006).

PERDIGUIER Agricola, *Question vitale sur le compagnonnage et la classe ouvrière*, Chez l'auteur, Paris, [1861] 1863 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k27973r>> (consulté le 14.02.2006).

RAMAZZINI Bernardino, *Traité des maladies des artisans* [1701], Adolphe Delahays libraire, Paris, 1855 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k285867>> (consulté le 18.12.2003).

Semaines Sociales de France, *Les nouvelles conditions de la vie industrielle*, XXIème session, Besançon, Chronique sociale de France, Lyon, 1929 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5774118w>> (consulté le 28.02.2013).

THOMAS Albert, *Histoire anecdotique du travail*, Bibliothèque d'éducation, Paris, 1910 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k934781z>> (consulté le 5.03.2013).

THOMAS Emile, *Histoire des ateliers nationaux*, Libraires-éditeurs Michel Lévy frères, Paris, 1848 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k61088740>> (consulté le 10.12.10).

TOULOUZE Ernest, SIMPLICE, *Les Conditions du Travail dans la Société actuelle*, publication des « TEMPS NOUVEAUX », 1912, n° 55 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k81964k>> (consulté le 7.05.12).

WEBB Beatrice et Sydney, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co, Londres, [1897] 1902.

WINFORT Victor W., *Sur l'organisation des ateliers nationaux et sur celle du travail individuel*, Imprimerie Claye et Taillefer, Paris, 1848 [en ligne].

Disponible sur <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5612167v>> (consulté le 10.12.10).

Documents institutionnels

ALDUY Jean-Paul, sénateur (coord.), rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information relative à Pôle Emploi, tome I, Sénat, 5 juillet 2011, n° 713 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.senat.fr/rap/r10-713-1/r10-713-11.pdf>> (consulté le 9.04.2012).

AURELLI Paul, GAUTIER Jean, *Consolider le dialogue social*, avis du Conseil économique et social, Paris, décembre 2006.

AUROUX Jean, *Les droits des travailleurs*, rapport au Président de la République et au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, septembre 1981.

BAUDIS Dominique (coord.), *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Défenseur des droits, République française, Paris, mars 2013 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>> (consulté le 2.04.13).

BIT, *Le champ de la relation de travail*, Conférence internationale du Travail, 91^{ème} session, Genève, 2003, rapport V [en ligne]. Disponible sur <<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>> (consulté le 12.03.13).

CHERTIER Dominique-Jean, *Pour une modernisation du dialogue social*, rapport au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, mars 2006.

GALLOIS Louis, *Pacte pour la compétitivité de l'Industrie Française*, Commissariat Général à l'Investissement, rapport remis au Premier Ministre, 5 novembre 2012 [en ligne].

Disponible sur <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/rapport_de_louis_gallois_sur_la_competitivite_0.pdf> (consulté le 8.11.2012).

HADAS-LEBEL Raphaël, *Pour un dialogue efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier Ministre, La Documentation française, Paris, mai 2006.

Jean-Paul II, *Laborem exercens*, 1981 [en ligne].

Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_fr.html> (consulté le 30.10.2010)).

LAVOIE Marc, STOCKHAMMER Engelbert, *Wage-led growth : Concept, theories and policies*, Conditions of work and employment series n° 41, OIT, Genève, 2012.

Léon XIII, *Rerum Novarum*, 1891 [en ligne]. Disponible sur <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_fr.html> (consulté le 13.04.12).

OIT, *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Genève, 10 juin 2008 [en ligne]. Disponible sur <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099767.pdf> (consulté le 10.05.13).

OIT, FMI, *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*, document préparatoire de la conférence d'Oslo, Genève, 2010.

Textes de droit national ou international

Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Paris, 10 décembre 1948.

Assemblée générale des Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, New York, 16 décembre 1966.

Assemblée Nationale, texte adopté n° 830, 25 janvier 2012 [en ligne].

Disponible sur <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/ta/ta0830.pdf>> (consulté le 10.02.2012).

« Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », Journal officiel des Communautés européennes, Luxembourg, 18 décembre 2000.

Code civil, article 1710.

Code civil, article 1779, alinéa 1.

Code civil, article 1780.

Code du travail, article L 1221-3.

Code du travail, article L 1221-2.

Constitution du 4 octobre 1958, V^{ème} République, *JO*, 5 octobre 1958.

Déclaration de Philadelphie, 1944.

Décret n° 2814 du 4 août 1941 relatif à l'institution des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.

Décret n° 47-1430 du 1^{er} août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité.

Décret n° 77-915 du 11 août 1977 relatif au conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, *JO*, 12 août 1977.

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, *JO*, 7 novembre 2001.

Loi du 8 juillet 1890 sur la création des délégués mineurs.

Loi du 5 août 1917 instituant des chambres d'allaitement dans les usines. *Code du travail*, article L 1225-32.

Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, *JO*, 30 décembre 1973.

Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *JO*, 26 décembre 1982.

Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry), *JO*, 14 juin 1998.

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (dite loi Aubry II), *JO*, 20 janvier 2000.

Loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances, *JO*, 2 août 2001.

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, *JO*, 19 janvier 2005.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction des relations du travail, Circulaire n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Traité de Versailles, 1919.

Documents internes à l'ANPE

ANPE, *Bilan des ressources humaines 2003*, ANPE, Noisy-le-Grand, octobre 2004.

ANPE, *Bilan des ressources humaines 2004*, ANPE, Noisy-le-Grand, octobre 2005.

ANPE, *Bilan des ressources humaines 2005*, ANPE, Noisy-le-Grand, juillet 2006.

ANPE, Direction générale, appui et logistique, classeur « L'agence des années 2000-2003. Principes et préconisations pour l'organisation des agences locales », ANPE, Noisy-le-Grand, 2000.

ANPE, Direction générale - Direction du développement des ressources humaines, *Prévention de la santé au travail des agents de l'ANPE. Repères pour aider, réfléchir, agir*, ANPE, Noisy-le-Grand, 2002.

ANPE, Direction Générale, Direction de la Gestion des Ressources Humaines et des Relations Sociales, « Relevé des conclusions du groupe de travail conditions de travail – réunion du 29 novembre 2006 », document interne, ANPE, 29 novembre 2006.

ANPE, Direction générale, Direction du développement des services, « Banque de profils « en parler à nos clients » », Noisy-le-Grand, document interne, janvier 2003.

ANPE, Direction Générale, Mission innovation, « Comment valoriser votre initiative », Noisy-le-Grand, mai 2004.

ANPE, « Note d'information à l'attention des chercheurs du CREAPT et de l'APST sur la création d'un observatoire des conditions de travail à l'ANPE », document interne, ANPE, 9 septembre 2003.

ANPE – Observatoire des Conditions de Travail, réunion multilatérale du 30 novembre 2005, document interne, ANPE, 30 novembre 2005.

Compte rendu de la réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 30 juin 2004.

Compte rendu de la réunion des membres de la direction des Relations Sociales et du directeur des Ressources Humaines, document interne, ANPE, 10 août 2004.

DURANTON Michel, IBAR Marie, PREVOT-CARPENTIER Muriel, REGNAUT Alain, WILD Magali, sous la direction de Yves SCHWARTZ, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, Noisy-le-Grand, 2005 [en ligne].

Disponible sur <http://sites.univ-provence.fr/ergolog/anpe/OCT_Rapport_national.pdf> (consulté le 18.12.2012).

L'AGENCE, le magazine de l'AGENCE NATIONALE pour L'EMPLOI, ANPE, Noisy-le-Grand, mai 2004, n° 016.

Le Galilée, Le journal des agents de la Direction Générale, ANPE, Direction du siège, Noisy-le-Grand, mars 2004, n° 002.

Ligne directe, La lettre de l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi, 15 décembre 2003, ANPE, Noisy-le-Grand, n° 121

MOLINIE Anne-Françoise, VOLKOFF Serge, *La santé au travail des agents de l'ANPE. Rapport de fin d'enquête*, CREAPT, Noisy-le-Grand, mai 1999.

PREVOT-CARPENTIER Muriel, sous la direction de Yves SCHWARTZ, projet de thèse CIFRE, janvier 2004.

REVUZ Christine, *Travailler à l'ANPE. Applications et limites de la notion de stress professionnel*, rapport ANPE, Noisy-le-Grand, Laboratoire de Psychologie du Travail du CNAM, Paris, 1990.

Réunion du comité de pilotage, document interne, ANPE, 23 mars 2004.

Réunion de coordination scientifique, document interne, ANPE, 6 mai 2004.

Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 7 janvier 2004.

Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 17 mars 2004.

Réunion du groupe de travail du CNHSCT, document interne, ANPE, 26 mai 2004.

Séminaire du groupe de travail du CNHSCT, « L'observatoire des conditions de travail de l'ANPE », document interne, ANPE, 14-15 octobre 2003.

Autres sources

ABADIA Geneviève, GAYET Carole, DELEPINE Anne, PAYAN Déborah, *Les maladies professionnelles. Guide d'accès du régime général et du régime agricole*, INRS, Vandoeuvre-lès-Nancy, 2008.

Anonyme, « L'Etat va mettre fin au monopole de placement de l'ANPE », *Le Monde.fr*, 31.10.2003.

BARROUX Rémi, « Les troubles mentaux augmentent chez les salariés », *Le Monde*, 18.12.2011.

BECK François, GUILBERT Philippe, GAUTIER Arnaud (coord.), *Baromètre santé 2005*, Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé, Saint-Denis, 2007.

BOISSEAU Laurence, « Les trois propositions du MEDEF pour adapter les normes IFRS », *Les Echos.fr*, 16.07.13 [en ligne].

Disponible sur

<<http://www.lesechos.fr/entreprises-secteurs/finance-marches/actu/0202899008430-les-propositions-chocs-du-medef-pour-reformer-les-normes-comptables-586575.php>> (consulté le 16.07.13).

CARSAT Sud-Est, plaquette d'information sur la pension d'invalidité, « Vous êtes en invalidité » [**en ligne**].

Disponible sur <http://www.carsat-sudest.fr/images/stories/docs/partic/ass_161.pdf> (consulté le 20.12.11).

CHANUT Jean-Christophe, « L'agence sereine face à la nouvelle donne », *La Tribune*, lundi 3 novembre 2003.

Collectif de parlementaires, « L'appel des cent pour une « nouvelle démocratie sociale », *Le Journal du Dimanche*, 2 mars 2013.

DE JARCY Xavier, « Le bureau qui fait aimer le boulot », *Télérama*, 17.04.13, n° 3301.

Direction générale du travail, *Conditions de travail. Bilan 2010*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2011.

Direction générale du travail, *Conditions de travail. Bilan 2011*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2012.

DURAFFOURG Jacques, *L'Humanité*, 15 mai 2007 [**en ligne**].

Disponible sur

<http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2009/jacques_duraffourg_wisner_humanite_chsct.pdf> (consulté le 3.10.2012).

HAMONT Benoît, entretien, « L'ESS peut concilier gouvernance démocratique, utilité sociale et performance économique », *La gazette des communes*, 26.04.2013 [**en ligne**].

Disponible sur

<<http://www.lagazettedescommunes.com/165298/«-l'ess-peut-concilier-gouvernance-democratique-utilite-sociale-et-performance-economique-»-benoit-hamon/>> (consulté le 31.05.2013).

HOLLANDE François, « Il faut avoir confiance en la démocratie sociale », *Le Monde*, 15.06.2011.

J-C.C., « Emploi : l'efficacité de l'ANPE mise en cause », *La Tribune*, 13 avril 2005.

Institut Paul Delouvrier, baromètre avril 2005 [**en ligne**].

Disponible sur <<http://www.delouvrier.org/?q=travaux/barometreAvril2005>> (consulté le 10.02.2013).

Ligue des Droits de l'Homme, « Les textes fondamentaux », *Hommes et libertés*, janvier 2003, supplément au n° 122.

Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, *Guide pratique de la LOLF à l'usage des parlementaires*, septembre 2005.

Questionnaire Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) pour L'Humanité, « Les français et la lutte des classes », janvier 2013 [**en ligne**].

Disponible sur <http://www.ifop.com/media/poll/2105-1-study_file.pdf> (consulté le 16.01.2013).

Travail & Changement, mai/juin 2007, numéro spécial.

Travail & Changement, juillet/août 2008, n° 320.

Travail & Changement, janvier/février 2012, n° 341.

Travail & Changement, janvier/février 2013, n° 347.

Texte de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 [**en ligne**].

Disponible sur <http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_interpro/ani_17-03-1975.pdf> (consulté le 11.05.13).

Sites internet et blogs

Blog d'un salarié de l'entreprise Google, page « Fun place to work », 30.08.2009 [**en ligne**].

Disponible sur

<<http://googlemade.blogspot.fr/2009/08/fun-place-to-work-google-office.html>> (consulté le 31.12.2012)).

Site du Collectif Ethique sur l'étiquette

www.ethique-sur-etiquette.org

Site de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) :

www.anact.fr

Site « Bossons Futé », collectif de médecins du travail et préventeurs en santé au travail :

www.bossons-fute.fr

Site du colloque, « L'histoire des sciences « par en bas » », Université du Maine-IUFM, Le Mans, 5-7 juin 2013 :

<http://histsciencesbas.sciencesconf.org>

Liste de diffusion Ergoliste :

<https://groupes.renater.fr/sympa/info/ergoliste>

Site de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) :

www.eurofound.europa.eu

Site Le Forum de la Performance :

www.performance-publique.budget.gouv.fr

Site de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN) :

www.irsn.fr

Site de L'Office Universitaire de Recherche Socialiste (L'OURS) :
www.lours.org

Site du Ministère des finances :
www.finances.gouv.fr

Site du Mouvement inter-régional des AMAP :
www.amap-france.org

Site de l'Organisation Internationale du travail (OIT) :
www.ilo.org

Site de la semaine pour la qualité de vie au travail organisée par l'ANACT :
www.qualitedevieautravail.org

Site du réseau des essaimeurs du Centre de Ressources et d'Essaimage des AMAP :
www.miramap.org

Site de Singer France :
www.singerfrance.com

Site du Syndicat National Unitaire Pôle Emploi :
www.snutefifsu.org

Site « Travailler mieux, la santé et la sécurité au travail », Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social :
www.travailler-mieux.gouv.fr

Annexes

Annexe 1 : historique et mise en place de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE

Cette annexe est une communication écrite pour le congrès de l'International Ergonomics Association (IEA) de 2006 à Maastricht. Elle offre une vue synthétique de la méthodologie, l'histoire et la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE.

Ergonomie participative et formation à l'Agence Nationale pour l'Emploi

M. Prévot-Carpentier, M. Wild

Abstract

L'Agence Nationale pour l'Emploi, créée en 1967, est un établissement placé sous la tutelle du Ministère du Travail et de l'Emploi qui définit ses objectifs selon les orientations des politiques de lutte contre le chômage. Cette structure très hiérarchisée déploie un maillage sur l'ensemble du territoire français, ce qui induit des unités de taille très diverse avec une organisation nationale assujettie au contexte économique et social local.

L'adéquation entre une prescription globale et les déterminants locaux est assurée par les agents qui sont soumis à une charge de travail importante et à la pression d'objectifs chiffrés régulièrement rendus publics.

En 2002, cette mise en tension a conduit à un mouvement social d'envergure nationale et à la décision de construire un Observatoire des Conditions de Travail. L'élaboration de ce dispositif nouveau fournit une autre manière de parler des conditions de travail et de travailler à leur amélioration.

Keywords : activity theory, collaborative work, ergonomic work analysis and training, participatory ergonomics, training.

1. Historique et mise en place de la démarche

1.1. Origines et enjeux d'une demande pluri institutionnelle

En 2002, les agents de l'Agence Nationale Pour l'Emploi mènent une grève très suivie au niveau national, sur les conditions de travail. Le Directeur Général décide la réalisation d'une étude en associant un groupe de travail composé de membres du CNHSCT, décision qui figure dans le protocole de fin de conflit.

Le cahier des charges définit les grands axes de cette étude, à savoir la réalisation d'une photographie des conditions réelles de travail dans toutes leurs diversités : géographiques, structurelles et organisationnelles. A terme, le but est de "*compiler les résultats et les exploiter pour éclairer des pistes d'actions*". Il faut donc construire une méthodologie qui puisse répondre aux dimensions de cette demande et qui rende l'établissement autonome dans la gestion future de ce dispositif. Les demandeurs font alors appel à des compétences externes. La dynamique pluri institutionnelle repose à la fois sur les demandeurs que sont la Direction et le groupe de travail du CNHSCT, et sur les intervenants externes : un ergonome, un département universitaire et un cabinet d'études économiques et sociales. Cette dynamique permet d'incarner plusieurs types de savoirs qu'on peut définir en deux grands pôles : celui des savoirs investis, d'expérience et celui des savoirs académiques, constitués. La diversité des pôles représentés est un gage de représentativité et de validité au sens où les

décisions prises ne sont pas étrangères à la volonté commune des acteurs. Elles sont le résultat au sein de chaque pôle d'une appropriation, d'un retravail et d'une co-construction du point de vue du travail.

Les débuts de cette coopération ont fait émerger des débats foisonnants et il apparaît que si des données doivent être recueillies, des investigations fines sur l'activité sont également nécessaires. Collégialement, la décision est prise de construire l'Observatoire des Conditions de Travail.

1.2. La construction d'un dispositif ergologique opérationnel

Dans le souci de ne pas mutiler l'activité réelle, l'ergologie pose comme principe fondamental la commensurabilité des savoirs académiques et investis [1]. L'intention est également de permettre une démultiplication du regard sur le travail en interne pour engager une pérennité des transformations.

Dès lors, il est apparu impératif d'inventer de quoi faire fonctionner une mise en synergie des différents protagonistes : engagement conjoint de la Direction et du CNHSCT mais également d'agents à des positions hiérarchiques, des statuts, des structures et des régions les plus diversifiées.

La mise en visibilité de l'activité exigeait de fournir aux futurs participants les moyens de penser et d'analyser l'activité de travail au sein de l'Agence. En l'espèce, au regard de la diversité et de l'ampleur de l'espace géographique dans lequel se jouait la commensurabilité, le défi était d'être en prise sur les milieux de travail.

Dès lors, la mise en place de l'Observatoire est doublement novatrice parce qu'aucune organisation ne dispose d'un tel Observatoire, et également en raison de son caractère ergologique, c'est-à-dire son regard permanent sur l'activité portée par ceux qui travaillent : managers de tous niveaux, syndicalistes et simples agents.

1.3. Le recueil de deux types de données

Le dispositif devait mobiliser très largement afin de connaître le travail dans la structure. Il a donc été décidé par l'ensemble des acteurs de coordonner deux types de recueil de données : par questionnaire, et par investigation des situations de travail en formant des agents à l'analyse de l'activité, afin de permettre le croisement ultérieur de deux types de données.

Dans un premier temps, la coopération institutionnelle initiée s'est renforcée au cours d'échanges qui ont permis de définir 45 items sur les conditions de travail des agents dans leur quotidien.

Ces 45 items ont servi de base pour l'élaboration du questionnaire par le cabinet d'études économiques et sociales en collaboration avec l'Université et le groupe de travail paritaire de l'établissement. 1253 questionnaires ont été exploités pour un taux de retour de 62,53% qui témoigne du degré élevé d'implication des agents.

Le caractère général des items a fourni une évaluation du niveau d'appréhension de ce qu'était l'activité réelle par les membres de l'établissement, ce qui a orienté les contenus à transmettre lors de la formation action. Elle présentait une mise au travail à double détente par la formation d'un groupe de 20 agents dont la moitié, formateurs internes, a ensuite démultiplié la formation sur l'ensemble du territoire. 80 agents ANPE ont reçu une formation action de 24 jours sur la base des concepts ergologiques et de la démarche ergonomique. Ces agents sont intervenus dans 53 sites ruraux et urbains et ont construit 115 hypothèses ergonomiques.

2. Rendre tangible l'activité par la formation action

2.1. La place de l'activité dans la formation

La principale caractéristique du public à former était une forte adhérence à la culture de l'établissement en premier lieu en raison du caractère social de son champ d'action. En second lieu, dans un contexte où l'Agence renvoie à la population une image ambivalente par ses stratégies de lutte contre un chômage toujours grandissant, l'appartenance à un collectif professionnel constitue un appui et une ressource.

En outre, le terme d'activité était déjà largement présent dans le vocabulaire de l'établissement. Son sens se rapportait à la définition de la tâche notamment des fiches de poste et non à l'activité réelle de travail.

Ces deux aspects constituaient les fondements de l'écart entre nos objectifs et la perception du travail et de l'activité au sein de l'Agence. Nos objectifs reposaient essentiellement sur une mise en circulation de concepts ergologiques et une initiation à la démarche de l'Analyse Ergonomique du Travail afin de permettre aux participants d'identifier en situation réelle de travail ce qui détermine l'activité, ce qui en fait les conditions mais également de s'approprier les concepts.

Notre stratégie pour faire émerger l'activité en tant que concept a consisté à créer un décalage et à favoriser les débats de valeurs. En effet, les agents avaient une représentation conditionnée par leurs valeurs et les normes de l'Agence, donc un certain modèle de ce qu'est l'activité des autres quel que soit le statut ou le poste occupé dans la structure. Par conséquent, pour obtenir une analyse de l'activité, il fallait parvenir à leur faire dépasser leurs représentations sur leur propre activité de travail et celle de leurs collègues occupant un poste semblable ou même totalement différent. Ce décalage a pu s'opérer à travers des échanges qui ont été de réels débats de

valeurs dans le groupe de participants. Ce processus a été facilité par l'hétérogénéité des positions hiérarchiques, des statuts, des structures et des régions d'origine des agents en formation.

2.2. L'investigation de situations de travail

Au-delà de l'apport conceptuel, ce n'est que par l'observation et la pratique que peut s'acquérir la compréhension de ce qu'est l'activité réelle. Le but n'était pas de former des ergonomes mais de faire acquérir un regard exercé à des agents d'un établissement public.

Nous avons ainsi adapté la méthodologie de l'Analyse Ergonomique du Travail en raison de l'enjeu de la demande -photographie des conditions de travail- et de la temporalité octroyée pour les investigations de terrain - entre 8 et 15 jours d'intervention selon la disponibilité des analystes-. Cette méthodologie reposait principalement sur cinq étapes : approche globale, construction d'hypothèses globales, choix de situations caractéristiques -maximum deux-, observations systématiques et démonstration d'une hypothèse affinée.

Afin de permettre un arbitrage perpétuel et de garantir une certaine neutralité du regard, nous avons choisi de faire réaliser les investigations des situations de travail par les participants en binôme.

De plus, chaque étape du volet action de la formation a été accompagnée, selon trois modalités. La première était celle d'une formation classique, réalisée en salle pour l'ensemble des participants. Ces sessions faisaient l'objet d'échanges collectifs sur l'avancée des investigations et les problématiques rencontrées, s'instaurait alors un débat sur les données recueillies qui était l'occasion d'un retour sur les concepts. La seconde modalité était un accompagnement individualisé du binôme pour la construction d'hypothèses, l'analyse, le tri et la formalisation de leurs données. Enfin, un accompagnement à distance était disponible à la demande en dehors des sessions de formation en salle.

2.3. Une démultiplication de la formation

Afin de répondre à l'objectif d'autonomie de l'Agence et de permettre la démultiplication de la formation sur l'ensemble du territoire, sept formateurs ont participé au premier cycle de formation en vue de la dispenser eux-mêmes au cours d'un second cycle. Ils ont disposé d'une phase de transition pour s'assurer de leur appropriation, renforcer leurs acquis et les aider à concevoir leurs propres supports.

Pendant la démultiplication proprement dite, ce groupe de formateurs a continué d'être supervisé par l'Université afin de garantir une continuité méthodologique.

Les formateurs étant internes à l'Agence, ils bénéficiaient de par leur expérience et de par leur statut d'une connaissance approfondie de la structure et du public à former. En premier lieu, ils avaient eux-mêmes vécu l'inconfort et expérimenté les différentes étapes nécessaires pour décaler leurs représentations durant le premier cycle de la formation. Ils disposaient ainsi d'une connaissance circonstanciée du processus à accomplir pour parvenir à un regard sur l'activité. En second lieu, ils avaient également une appréhension fine des caractéristiques de la population. C'est-à-dire qu'ils pouvaient repérer les modes de réflexion sur la politique de l'établissement ou certains modèles intériorisés. De ce fait, ils comprenaient plus facilement les représentations individuelles dont les agents à former pouvaient être tributaires, celles dépendantes d'un collectif, statutaire notamment. Cela leur a permis de décaler plus rapidement les points de vue des participants à la formation et d'utiliser parfois intuitivement les leviers susceptibles de faciliter une acquisition des contenus ergologiques et ergonomiques.

3. L'irréversibilité de l'analyse du travail

3.1. La co-élaboration de l'analyse nationale des données

Les données issues de l'investigation de 53 sites et des 1253 questionnaires devaient être analysées et croisées. A l'issue des deux cycles de formation, il fallait conserver la dynamique du dispositif d'échanges entre différents types de savoirs et de production de connaissances sur le travail. Nous avons défendu l'idée d'une indispensable co-élaboration pour poursuivre la dynamique engagée. Trois formateurs de l'ANPE ont donc contribué à l'écriture du rapport national d'analyse [2] avec les deux collaborateurs du département d'Ergologie.

Les exigences étaient de croiser l'ensemble des données recueillies et de rester en prise avec l'activité. De par leur caractère général, les résultats du questionnaire ont permis de constituer une trame de ce que sont les conditions de travail. Les données issues des situations de travail investiguées sont des focus qui fournissent un éclairage plus fin sur l'activité en illustrant les réponses données de manière plus globale dans le questionnaire. Ce croisement a permis de construire quatre grandes thématiques recouvrant les problématiques de l'Agence : organisation, normes institutionnelles et renormalisation ; la charge de travail ; la variabilité du réel ; les régulations et les valeurs.

Du fait de la co-écriture du rapport national final, ce n'est pas celui d'universitaires, il appartient conjointement à l'ensemble des agents de l'établissement et à l'université. La co-élaboration signifie donc que si le contenu du rapport est conforme aux exigences d'un travail scientifique dans son rapport au matériau recueilli et à l'analyse, il l'est d'autant plus qu'il s'inscrit dans un dispositif opérationnel porté par une demande sociale. *In fine*, le but était que le plus grand nombre d'agents puisse s'approprier ce rapport, sans même avoir suivi de formation à l'analyse de l'activité. Il fallait donc que ce soit un objet utilisable pour la mise en dialogue sur l'activité au sein de futurs groupes de travail que ce soit en vue d'en améliorer les conditions ou de travailler sur l'organisation ou encore de faciliter des échanges de pratiques.

3.2. Une analyse qui révèle le rôle de chacun en tant qu'opérateur

Le diagnostic qui résulte de l'analyse rend visible les articulations du plus global vers le plus local, par un jeu de déterminants en cascade, dans cette structure normalisée à une multiplicité de niveaux. De par leur diversité et parce qu'elles répertorient à la fois les variabilités, les singularités et les invariants des situations de travail investiguées, les données attestent de la validité de ce recueil mené sur l'ensemble du territoire national.

Les données analysées apportent également à l'ensemble des agents une appréhension de la complexité de l'activité de travail pour tout niveau hiérarchique et quel que soit le type de structure. Ainsi ces données permettent à l'ensemble des agents d'entrevoir ce que peuvent être les contraintes et les enjeux, notamment de pouvoir, des autres. Pour les agents des niveaux hiérarchiques les plus élevés, cela rend visible que ce que font les agents de niveau hiérarchique inférieur n'est pas exempt d'arbitrages, de régulations et de compromis. Quant aux agents de niveau hiérarchique faible, ils sont amenés à prendre en considération le faisceau de contraintes auxquels sont soumis les agents de l'encadrement et les éléments disponibles pour faire des choix. Cette mise en visibilité favorise le renvoi de chaque niveau à ses responsabilités.

Enfin, ce rapport fait apparaître les marges de manœuvre existantes résultant de compromis parfois coûteux et permet de mesurer les impacts d'une possible restriction. L'analyse met aussi en évidence des marges de manœuvre possibles ou non, et permet de réfléchir aux éventuelles actions réalisables à chaque échelon de la structure et à leur degré de validité.

3.3. La création d'un point d'ancrage : l'activité réelle

La formation d'agents à l'analyse de l'activité crée des forces d'appel et de rappel au sein de la structure : ces acteurs sont en capacité de rendre visible l'activité réelle et non de développer une idée préconçue du travail. De ce fait, tant qu'une place leur est octroyée dans le dialogue, ils ont un rôle de veilleurs et resituent le dialogue sur l'activité.

L'introduction à l'analyse de l'activité a favorisé l'émergence d'un point d'ancrage commun pour l'ensemble des acteurs. Sans neutraliser les débats de valeurs, le concept d'activité leur permet de décaler leurs représentations et facilite le dialogue sur les conditions de travail.

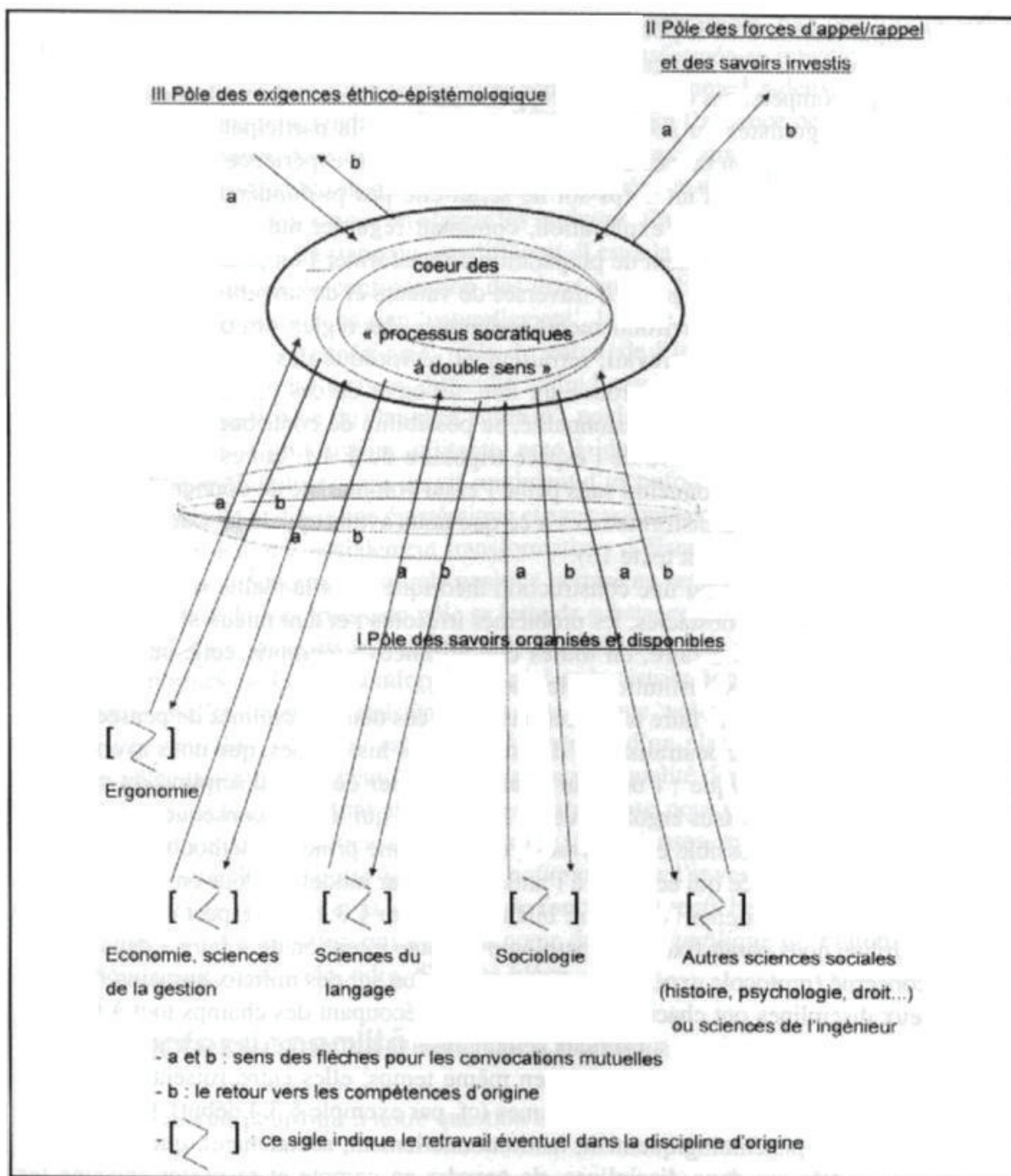
La complexité d'un tel dispositif réside dans l'équilibre à construire entre l'attachement à l'activité réelle et l'expression de chaque acteur selon ses valeurs. Les animateurs cherchent à maintenir un débat fécond sur l'objet commun qu'est le travail. Dans le même temps, ils composent un équilibre qui évite de dévier sur des points de vue c'est-à-dire sur des représentations *a priori* et en désadhérence avec le réel. Cette synergie constitue la ligne directrice pour accéder à l'activité.

Le dispositif se construit pas à pas et ne peut pas être défini par avance. Car si l'objet du dispositif est de produire des connaissances sur l'activité, il reste lui-même pris dans l'activité. Par conséquent, il s'agit à chaque étape de circonscrire des bases convergentes, de s'assurer que les acteurs fonctionnent selon des postulats communs pour entériner la progression du projet. C'est donc cette négociation permanente qui permet au dispositif de rester dynamique et valide.

Références

- [1] Schwartz Y., Durrive L., *Travail et Ergologie*, Octarès, 2003.
- [2] Duranton M., Ibar M., Prévot-Carpentier M., Regnaut A., Wild M., sous la direction de Schwartz Y., *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Agence Nationale pour l'Emploi, 2005.

Annexe 2 : dispositif dynamique à trois pôles¹⁹⁶¹



¹⁹⁶¹ Schéma extrait de Yves SCHWARTZ, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, p 717.

Annexe 3 : visions actuelles du concept de « conditions de travail »

Ce schéma pose la problématique de l'usage du concept de « conditions de travail » à partir des visions actuelles du concept. Il est à prendre en tendance car ces visions ne sont pas aussi catégorisées dans l'esprit des différents acteurs sociaux, ils font souvent se chevaucher des éléments issus de différents axes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

VISION SCIENTISTE (plutôt du côté du pouvoir patronal)

Caractère déterministe des conditions
Ouverture possible vers un certain conditionnement
du sujet en activité

Cette vision tente d'imposer un mode de fonctionnement hégémonique avec une domination sociale et culturelle imposée aux individus. Sa forte puissance normative infirme les tentatives de dialogue, c'est le pouvoir (via le besoin) qui lui permet de s'imposer.

Vision pauvre du travail en désadhérence

Le travail est homogène et stable

VISION RELATIVISTE (plutôt accusatrice vis-à-vis du pouvoir patronal)

VISION NEGOCIATRICE

Lien entre conditions de travail et milieu (la vision à laquelle se rattache l'ergonomie de l'activité)
Préserver le sujet physiquement et psychologiquement
Cette vision fait appel au ressenti des sujets et en exige l'expression. Elle fonctionne comme si l'humanisme ou l'éthique le rendaient impératif.

Vision riche du travail en adhérence

Le travail est soumis à toutes sortes de variabilités

VISION ANTICAPITALISTE

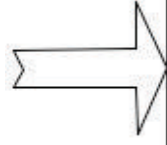
Dénégation des conditions de la mise au travail, de l'exploitation
Le sujet est exploité par le capital ou le patron, aliéné
Cette vision met en avant la liberté des sujets qui doivent conserver l'usage de leur libre-arbitre et leur liberté d'opinion. Elle fonctionne en refusant toute collaboration au nom du refus d'une prise de pouvoir d'un groupe social sur un autre.

Vision misérabiliste du travail entre adhérences et désadhérences

Le travail est une forme d'esclavage

Les ambivalences patronales quant à la prise en compte de l'activité du sujet peuvent venir de cette vision scientiste, vision pauvre du travail, et de la conviction qu'il est possible de fonctionner à la norme, en désadhérence. Si parfois la vision négociatrice constitue une ouverture, cela semble venir :

- 1- de la mise en œuvre de savoirs par les salariés qui est pressentie, or ces savoirs, « astuces » de métier peuvent être utiles ou efficaces pour la production (exemple : récupération de ces savoirs par les démarches qualité).
- 2- du climat social de l'entreprise ou de l'établissement ne permet pas d'ignorer les demandes des salariés.
- 3- d'une sensibilité éthique, humaniste des décideurs et/ou des clients de l'entreprise (voir les démarches de responsabilité sociale ou sociale des entreprises - RSE-).



POUR UNE VISION ERGOLOGIQUE

(et la création d'espaces de pouvoir partagé)

Mise en dialectique de l'ensemble des normes antécédentes et des normes du sujet dans l'activité (la vision promue dans une posture de dispositif à trois pôles)
Favoriser la mise en œuvre de la normativité vitale et sociale du sujet, considéré comme un corps-soi

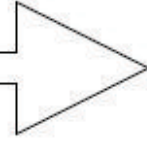


☐ Cette vision met en avant « l'impossible » et « l'invivable » schwarziens, il y a toujours transformation par le sujet du fait du caractère indispensable et permanent des renormalisations.

☐ Elle exige la participation des sujets, comme corps-soi c'est-à-dire entité agissante prise entre ses valeurs et ses savoirs dont les débats de normes doivent être rendus visibles dans l'activité.

Elle fonctionne en tentant la co-élaboration et la co-production de savoirs sur l'activité pour un mieux-être, une qualité de vie et l'efficacité des individus.

La démonstration du caractère scientifique des renormalisations, oblige à penser ensemble la conception et l'exécution que le capitalisme divise et offre ainsi une alternative au faux débat entre vision négociatrice et vision anticapitaliste des conditions de travail.



Vision complexe du travail

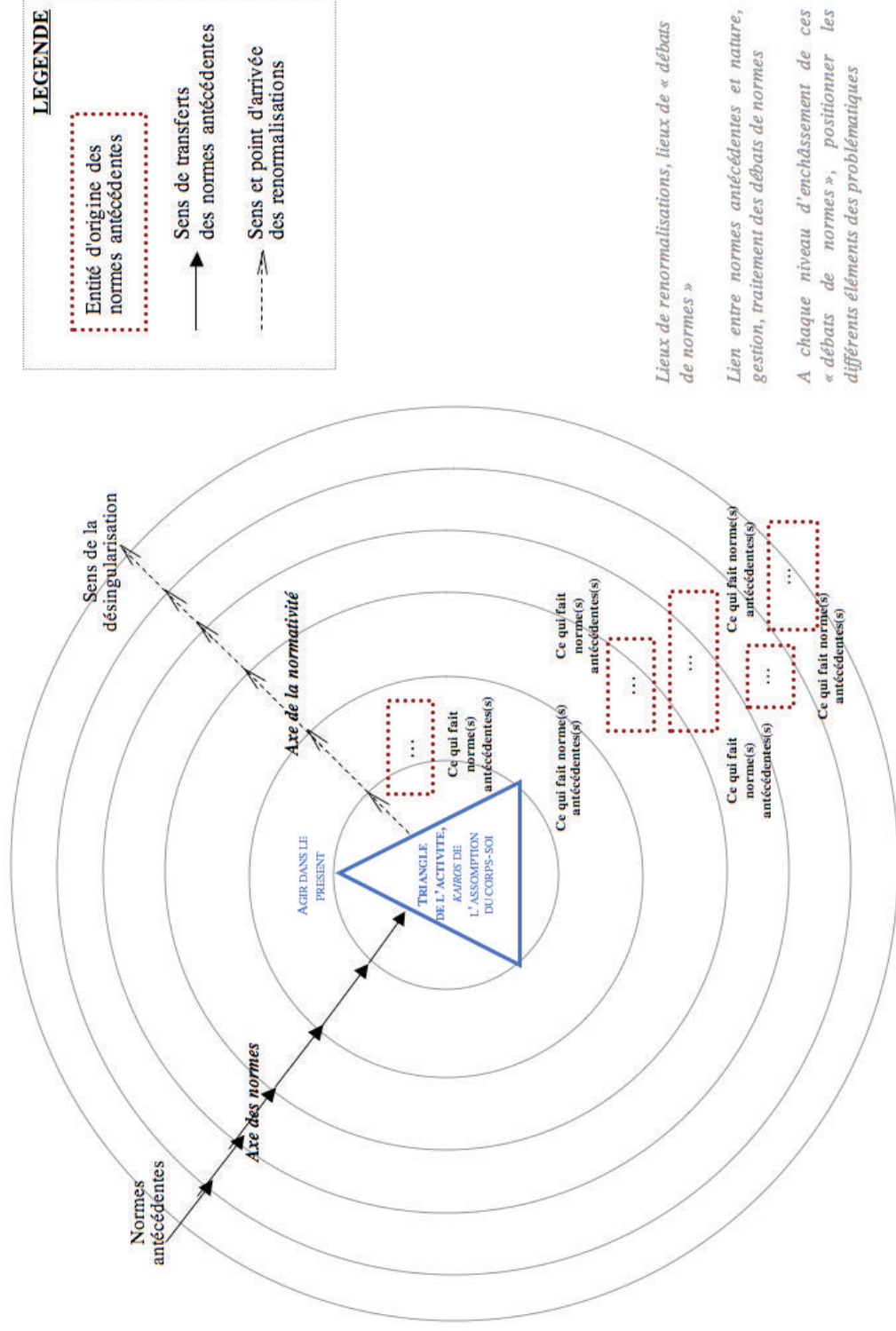
en allers-retours entre adhérence et désadhérence

La co-production de connaissances sur l'activité de travail et leur mise en débat favorise l'émergence de réserves d'alternatives

Les ambivalences syndicales quant à la prise en compte de l'activité du sujet peuvent venir de trois causes :

- 1- d'une vision anticapitaliste, qui pose donc le refus de la collaboration.
- 2- d'un regard vers la vision scientiste avec l'intériorisation de la prééminence de la science, les scientifiques sachant mieux que les individus comprennent ce qu'il se passe dans l'activité car ils disposent de catégories conceptuelles et de méthodes pour appréhender l'activité.
- 3- de l'hésitation à aller vers une vision ergologique et à donner toute son amplitude à l'activité d'un individu alors producteur hic et nunc de son devenir (I. Oddone) ».

Annexe 4 : proposition de modélisation ergologique du concept de « conditions de travail »



Annexe 5 : liste des abréviations et acronymes utilisés

Abréviations

Coord. : coordination d'un ouvrage collectif.

Et seq. : *et sequentes*, et suivantes.

Ibid. : *ibidem*, au même endroit.

Vol : volume.

Acronymes

ACT : Amélioration des Conditions de Travail.

ADN : Acide DésoxyriboNucléique.

AIT : Association Internationale des Travailleurs.

ALE : Agence Locale pour l'Emploi.

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

ANI : Accord National Interprofessionnel.

ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi.

ANRT : Association Nationale de la Recherche et de la Technologie.

ANSES : Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'Environnement et du travail.

APST : Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail.

BIT : Bureau International du Travail.

BPI : Banque Publique d'Investissement.

CACT : Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail.

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail.

CCPN : Comité Consultatif Paritaire National.

CDD : Contrat à Durée Déterminée.

CDI : Contrat à Durée Indéterminée.

CE : Comité d'Entreprise.

CEE : Centre d'Etudes de l'Emploi.

CEPERC : Centre d'EPistémologie et d'ERgologie Comparatives.

CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications.

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail.

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres.

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

CGT : Confédération Générale du Travail.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CIFRE : Convention Industrielle de Formation par la REcherche.

CIMAP : Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique.

CMR : agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction.

CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers.

CNHSCT : Comité National d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CNPF : Conseil National du Patronat Français.

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique.

COI : dispositif d'enquêtes Changements Organisationnels et Informatisation.

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

CREAPT : Centre de Recherche et d'Etudes sur l'Age des Populations au Travail.

CRHSCT : Comité Régional d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
 DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.
 DDA : Direction Déléguée d'Agence.
 DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées.
 DRA : Direction Régionale d'Agence.
 ELP : Equipe Locale de Pilotage.
 EPI : Equipement de Protection Individuel.
 ESS : Economie Sociale et Solidaire.
 ESTEV : Enquête Santé, Travail et Vieillesse.
 EUROFOUND : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.
 FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
 FMI : Fonds Monétaire International.
 FO : Force Ouvrière.
 FSU : Fédération Syndicale Unitaire.
 GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
 GRT : Groupe de Rencontre du Travail.
 IFRS : *International Financial Reporting Standards*.
 INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité.
 INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.
 Irep : Institut de recherche économique et de planification du développement.
 IRSN : Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire.
 IOST : Institut d'Organisation Scientifique du Travail.
 JO : Journal Officiel de la République française.
 JOC : Jeunesse Ouvrière Chrétienne.
 LEST : Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.
 LOLF : Loi Organique sur les Lois de Finance.
 L'OURS : L'Office Universitaire de Recherche Socialiste.
 MEDEF : Mouvement des Entreprises de France.
 OCT : Observatoire des Conditions de Travail.
 OEDIPE : Outil d'Evaluation de la Dose Interne PErsonnalisée.
 OIT : Organisation Internationale du Travail.
 ONU : Organisation des Nations Unies.
 OS : Ouvrier Spécialisé.
 OST : Organisation Scientifique du Travail.
 REPONSE : enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise.
 RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques.
 RPS : risques psychosociaux.
 RTT : Réduction du Temps de Travail.
 R&D : Recherche et Développement.
 SA : Société Anonyme.
 SARL : Société à Responsabilité Limitée.
 SCOP : Société Coopérative Ouvrière de Production devenue depuis 2010, Société COopérative et Participative.
 SELF : Société d'Ergonomie de Langue Française.
 SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.
 SUMER : SURveillance MEDicale des Risques professionnels.
 TFEU : Treaty on the Functioning of the European Union, Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne.
 TIC : Technologies de l'Information et de la Communication.

TMS : trouble musculosquelettique.

SNU : Syndicat National Unitaire.

UMP : Union pour un Mouvement Populaire.

UNEDIC : Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce.

UNSA : Union Nationale des Syndicats Autonomes.

UK GAAP : *United Kingdom Generally Accepted Accounting Principles.*

US GAAP : *United States Generally Accepted Accounting Principles.*

VACMA : Veille Automatique à Contrôle de Maintien d'Appui.

Index des personnes citées

A

ABADIA Geneviève · 366,553
ABORD DE CHATILLON Emmanuel · 37,532
ACCARDO Jérôme · 315,543
ADAM Hélène · 489,532
ALAIN (Emile Chartier dit) · 90,341,342,515,517
ALBERT Alex · 59,543
ALDUY Jean-Paul · 39,549
ALFONSI Gilles · 471
ALTMANN-MALLINGER Laurence · 77,517
AMAR Jules · 268,269,270,271,539
ARENDT Hannah · 15,414,415,416,417,517
ARISTOTE · 111,113,114,115,116,117,122,469,517,520
ARMOGATHE Daniel · 200,212
ARNAUD Gilles · 489,532
ARNAUDO Bernard · 394
ARNAULT Paul · 471,472,532
ARVON Henri · 326,335,518
ASKENAZY Philippe · 95,476,517
AUBERT Sophie · 46,98,369,372,396,436,437,528
AUBRY Martine · 20,400,486,551
AURELLI Paul · 485,549
AUROUX Jean · 480,482,485,487,543,549
AVARGUEZ Sophie · 41,60,107,284,285,297,517

B

BACHELARD Olivier · 37,532
BACQUE Marie-Hélène · 432,518
BAGNARA Sebastiano · 362
BALIBAR Etienne · 101,156,463,518,533
BALLET Jérôme · 244,247,518
BARBAROUX Liliane · 214,313,355,542
BARBET-DETRAYE Rachel · 367,546
BARIL-GRINGAS Geneviève · 81,533
BARNIER Louis-Marie · 489,532
BARRAU Patrick · 205,533
BARROUX Rémi · 510,553
BARTOLI Marc · 32,33,362,363,380,518,533,543
BAUDIS Dominique · 430,549
BAUDOUÏ Rémi · 271,301,320,390,520
BAUDOUIN Jean-Michel · 43,440,518
BEAUCHESNE Marie-Noël · 383,384,386,424,523
BECK François · 77,553
BECK Robert · 128,533
BECKER Howard S. · 19,518
BEGOIN Jean · 420,421
BEGUIN Pascal · 56,164,363,407,457,495,518,533
BELLIES Laurence · 94,290,354,356,358,533,546
BEN AISSA Hazem · 38,518
BENEZE Georges · 343
BENNAROSH Yolande · 58,518
BENOISTON DE CHATEAUNEUF Louis-François · 168,191
BERGSON Henri · 262,264,518
BERNARD Claude · 23,275
BERNARD Michel · 60,84

BERNARD Sophie · 303,417,473
BEROUD Sophie · 38,543
BERSTEIN Serge · 63,320,329,518
BERTILLON Alphonse · 273
BERTOCCHI Jean-Louis · 144,145,146,148,149,518
BERTRAND Xavier · 400
BESSIN Marc · 429
BEVORT Antoine · 35,176,185,283,303,518
BIAGINI Cédric · 177,350,518
BIENENSTOCK Myriam · 452,466,518
BIEWENER Carole · 432,518
BILLIARD Isabelle · 420,421,533
BIRCK Françoise · 256,282
BLANC Louis · 14,29,202,208,221,227,234,235,236,237,238,239,240,241,242,243,269,303,477,483,487,489,518,519
BOEDA Eric · 415,519
BOILEAU Etienne · 174,547
BOISSEAU Laurence · 553
BOLDUC François · 81,533
BOLLIER Guillaume · 452
BOLTANSKI Luc · 103,413,482,499,519
BONNARDOT François · 174,547
BONNECHERE Michèle · 510,533
BORRILL Philippa · 344,541
BORZEIX Anni · 362,363,380,533,543
BOUFFARTIGUE Paul · 391,401,533
BOURBONNAIS Renée · 78,397,543
BOURDELAIS Patrice · 168,187,188,519
BOURDIEU Pierre · 418,519
BOURGEOIS Bernard · 27,519
BOURGEOIS Denis · 315,531
BOURGEOIS Fabrice · 371,396,533,537
BOUSSARD Valérie · 70,71,533
BOUTEILLER Jacques · 401
BOYER Adolphe · 208,547
BRAUN Hélène · 188
BRAUNSTEIN Jean-François · 342,343,344,519
BREHIER Emile · 228,229,519
BRIAND Aristide · 269
BRIANTE Gianni · 46,388,527
BRISSEON Chantal · 78,397,543
BRISSEONantal · 78,397
BROUTE Rémi · 474
BRUDER Ralph · 354,536
BRUERE Sébastien · 395,533
BRUN Gaspard · 290,519
BRUNHES Henriette · 252
BRUNO Isabelle · 62,411,519
BUCKLE Peter · 354,536
BUE Jennifer · 68,106,395,396,398,400,402,412,519
BUNEL Matthieu · 395,543
BURET Eugène · 14,145,199,201,202,203,204,205,206,207,214,239,519
BURET Michel · 185,199,201,202,204,207,542
BURGI Noëlle · 79,519
BURKE Edmond · 26
BURNS Tom · 74,534
BUTLER Judith · 429,519,520

C

CABET Etienne · 218
CAILLE Alain · 471,520
CANGUILHEM Georges ·
15,18,93,99,102,109,119,164,255,256,257,259,287,30
9,340,341,342,343,344,345,346,347,348,349,350,351,
352,356,361,370,387,405,437,438,444,446,470,471,4
83,505,506,520,525,528,534
CARAYON Pascale · 354,536
CARIMENTRAND Aurélie · 244,247,518
CARLIN Nicole · 70,528
CARNEAU Sylvie · 66
CARNINO Guillaume ·
172,177,180,256,273,350,518,520
CAROLY Sandrine · 91,94,354,362,435,541,543
CARRARD Alfred · 260
CARRIVE Lucien et Paulette · 123,124,129
CARTRON Damien · 402
CASSIN Barbara · 114,520
CASTEL Robert · 17,26,29,40,176,185,520,534
CASTORIADIS Cornélius · 43,489,490,495,520,534
CAYET Thomas · 294,534
CAZENAVE Marie-Cécile · 315,544
CERF Marianne · 56,164,363,407,457,495,518,533
CHAIGNEAU Yves · 380,381,408,534
CHANUT Jean-Christophe · 60,554
CHAPPERT Florence · 395,428,544
CHARRIAUX Jean · 357
CHASSAING Karine ·
46,98,369,372,396,436,437,528,544
CHAVEAU Auguste · 265
CHAVROT Lucien · 159,534
CHERTIER Dominique-Jean · 485,550
CHESNAIS Marion · 70,528
CHESSEL Marie-Emmanuelle · 249,252,534
CHEVALIER Louis · 241,520
CHIAPELLO Eve · 103,413,482,499,519
CHRISTOL Jacques · 384,385
CLEMENCEAU Georges · 268
CLERC Denis · 468,534
CLOT Yves · 90,91,94,107,281,435,520,541
CLOUTIER Esther · 358,535
COHEN Yves · 271,301,320,390,520
COINTEPAS Michel · 25,520
COLBERT Jean-Baptiste · 169
COMBIER Chantal · 72
COMBREXELLE Jean-Denis · 399
COMTE Auguste · 255
COMTE Bernard · 338,534
CONSALES Georges · 315,544
COTTEREAU Alain · 193,195,534
COUPPIE Thomas · 428
COUTROT Thomas ·
68,106,394,395,396,398,400,402,412,494,497,519,52
0,535
CRAMPTON-SMITH Gillian · 362
CREAGH Ronald · 227,520
CRONQVIST Agneta · 74,534
CROS Jean-Claude · 534
CROUZET Sabine · 97
CROWTHER Samuel · 289,290,291,293,522
CUNHA Daisy · 101
CUNHA Liliana · 414,521
CUNY Xavier · 360,521

D

D'ARCET Joseph · 168
D'ELIGARACAY Bernard Reneau · 126
D'IRIBARNE Philippe · 63
DAGNAUD Monique · 480,535
DAMBRIN Claire · 436
DAMIEN Robert · 239,535
DANIELLOU François ·
1,45,46,49,55,90,97,100,251,297,311,354,355,358,35
9,360,361,362,363,364,366,368,369,372,387,440,449,
459,493,494,512,521,523,535,536,544
DARGENT-PARE Catherine · 315,531
DARSES Françoise · 353,452,521
DAUCE Noël · 40,97,521
DAUMAS Jean-Claude · 179,180,521
DAVEZIES Philippe · 46,188,470,535,544
DAVID Hélène · 358,535
DAVID Maryvonne · 214,313,355,542
DAVIDSON Donald · 43
DAVIET Jean-Pierre · 288
DAYAN Jean-Louis · 395,543
DE BRY Françoise · 244,247,518
DE CARNE Louis · 221,238,239,240,244,547
DE GAULEJAC Vincent · 69,521
DE GERANDO Joseph-Marie · 194,547
DE GOUGES Olympe · 235,547
DE JARCY Xavier · 511,554
DE LABOULAYE Charles-Pierre Lefebvre · 477
DE LAMENAI Hugues-Félicité Robert · 239
DE LESPINASSE René · 174,547
DE MONTMOLLIN Maurice · 353,452,521
DEBOUZY Marianne · 247,535
DEFERT Daniel · 184,467,487,521
DEJOURS Christophe ·
17,79,312,319,323,361,429,470,484,521
DELEPINE Anne · 366,553
DELESALLE Paul · 375,547
DELFINI Corrado · 41,535
DELLEMOTTE Jean · 142
DELPHY Christine · 427,521
DEMAR Claire · 215,547
DEMAZIERE Didier · 41,535
DENIS Jean-Michel · 38,543
DESAGE Guillaume · 38,395,543
DESBORDES Jean-Philippe · 385,535
DESPRATS-PEQUIGNOT Catherine · 55,521
DESRIAUX François · 494,535
DESTANNE DE BERNIS Gérard · 159
DETOEUF Auguste · 47,319,323
DEVETTER François-Xavier · 471,540
DEVILLERS Christian · 170,198,521
DEVINAT Paul · 270,294
DEWERPE Alain ·
138,168,173,178,184,205,248,304,521
DI RUZZA Renato · 3,100,393,521,535
DIAKONOVOW P. P. · 273,535
DIDIER Emmanuel · 62,411,519
DIDRY Claude · 474
DISLE Charlotte · 453,536
DOLLEANS Edouard · 109,181,224,521
DOMONT Alain · 188,192,372,394,522
DOUILLET Philippe · 494,545
DOUMIC René · 299
DOWNS Laura Lee · 286,298,299,536
DUBOULOY Maryse · 489,532

DUCARRE Ferdinand · 375,547
 DUGUE Bernard · 45,396,536
 DUJARIER Marie-Anne · 72,73,80,402,522,532
 DUL Jan · 354,536
 DUMONT Louis · 433
 DUNLOP John Thomas · 462,522
 DUPERON Isabelle ·
 120,121,260,261,262,263,264,330,522
 DUPONT Guillaume · 224,225,226,522
 DUPUY Jean-Pierre · 468,536
 DURAFFOURG Jacques ·
 46,55,103,189,214,311,313,353,355,359,361,362,363,
 364,366,372,380,387,440,515,522,523,533,536,542,5
 43,544,554
 DURAND Brigitte · 60
 DURAND Claude · 452
 DURAND Jean-Pierre · 452
 DURANTON Michel ·
 57,62,63,65,67,68,69,71,72,73,75,77,79,81,82,83,88,8
 9,97,108,365,412,444,450,456,470,552
 DURRIVE Louis ·
 23,24,46,56,73,80,101,102,108,158,344,355,356,362,
 397,437,438,439,450,451,453,462,479,499,503,511,5
 29,541
 DUTHOIT Eugène · 306,334

E

EHRENBERG Alain · 433,536
 ENGELS Friedrich ·
 14,138,145,162,178,187,199,200,203,208,216,217,21
 8,219,522,526
 ENGESTROM Yrjö · 362,532
 EPIPHANE Dominique · 428
 EWALD François · 184,467,487,521

F

FAITA Daniel · 103,508,529
 FALZON Pierre · 49,354,363,522,536
 FAROUX Charles · 294
 FASSIN Didier · 315,531
 FAURE Maurice-Louis · 269
 FAVERGE Jean-Marie · 355,522
 FAYOL Henri · 296,522
 FECHNER Gustav Theodor ·
 113,120,121,259,260,261,262,263,264,265,330,522
 FEIKE Doreen · 344,541
 FERGUSON Adam ·
 13,122,124,129,130,131,132,133,134,135,137,139,14
 3,152,223,531
 FERRERAS Isabelle · 417,490,491,507,510,522,536
 FESSEAU Maryse · 315,544
 FICHTE Johann Gottlieb · 27,471
 FILLON François · 485
 FINANCE Isidore · 255
 FISCHBACH Franck · 101,102,147,154,155,471,507,522
 FLOURY Marie-Christine · 394
 FOHLEN Claude · 177,522
 FONTAINE Arthur · 25,268,269,520
 FORD Henry · 289,290,291,292,293,296,422,522
 FOUCART Jean · 412,536
 FOUCAULT Marcel · 261

FOUCAULT Michel ·
 167,168,169,171,172,183,184,272,405,466,467,487,5
 22
 FOURCROY Antoine François (comte de) · 188
 FOURIER Charles · 14,212,213,221,227,228,229,239
 FRANCESCON Jean-Marie · 365
 FRANCIOSI Colette · 393,535
 FRASER Nancy · 470,471
 FREIRE Paulo · 54,92,101,523
 FREMEAUX Isabelle · 498,523
 FREMONT Charles · 270
 FRIDENSON Patrick ·
 247,270,271,273,293,294,296,297,536
 FRIEDMANN Georges ·
 276,277,278,293,294,302,304,341,346,348,349,523,5
 36
 FRIEDRICH Janette · 43,440,518
 FRIOT Bernard · 453,523

G

GABELLIERI Emmanuel ·
 308,324,326,329,332,338,455,463,523,537
 GALERAND Elsa · 426,537
 GALISSON Marie-Thérèse · 214,313,355,542
 GALLOIS Louis · 92,483,550
 GARDON Sébastien · 332
 GARIGGOU Alain · 367,546
 GAUTIER Arnaud · 77,553
 GAUTIER Jean · 485,549
 GAUTRAT Jacques · 383,384,386,424,523
 GAYET Carole · 366,553
 GEERKENS Eric · 260,298,537
 GIDE Charles · 498
 GILLIGAN Carol · 428,429,523
 GIRAUD Baptiste · 38,485,537,543
 GODIN Jean-Baptiste ·
 14,221,227,230,231,232,233,234,243,522
 GOLLAC Michel ·
 23,35,95,370,393,394,398,400,402,403,407,409,412,5
 23,545
 GORZ André · 181,418,468,469,523,537
 GOUEDARD Catherine · 537
 GOUNOT Emmanuel · 500
 GOYAU Georges · 250,251,252,548
 GRAF Alexander · 344,541
 GRANDJEAN Hélène · 315
 GRANDJONC Jacques · 200,212
 GRANGER Gilles-Gaston · 64,115,414,523
 GREENAN Nathalie · 410,545
 GRIBAUDI Maurizio · 218
 GUELAUD Françoise · 383,384,386,424,523
 GUERIN François ·
 55,311,355,359,361,364,366,387,440,523
 GUESLIN André · 245,537
 GUICHARD-CLAUDIC Yvonne · 428,429,523
 GUIGNON Nicole · 394,398,412
 GUILBERT Philippe · 77,553

H

HABER Stéphane ·
 152,153,156,157,416,496,514,523,537
 HABERMAS Jürgen · 416,452

HADAS-LEBEL Raphaël · 485,550
 HALEVI Joseph · 100,521
 HAMON Benoît · 498
 HAMON-CHOLET Sylvie · 68,394,396,400
 HAMONT Benoît · 554
 HANIQUE Fabienne · 72,523
 HATCHUEL Armand · 497,500,529,532
 HATZFELD Nicolas · 31,422,524
 HAYEK Friedrich · 129
 HEGEL Georg Wilhelm Friedrich · 99,471,522
 HESSEL Stéphane · 201,524
 HOBBSAWM Eric · 167,187,206,524
 HOLLANDE François · 463,554
 HONNETH Axel · 472,524
 HOURST Emile · 300
 HOWARD Martin · 344,541
 HUBAULT François · 369,371,431,524,537
 HUET Bernard · 170,198,521
 HUME David ·
 122,124,129,130,131,132,137,141,143,524,531
 HUTCHESON Francis · 124
 HUTEAU Michel · 266,267,268,269,524

I

IBAR Marie ·
 57,62,63,65,67,68,69,71,72,73,75,77,79,81,82,83,88,8
 9,97,108,365,412,444,450,456,470,552
 IBOS Caroline · 423,429,537
 ICHER François · 174,175,524
 ILLICH Ivan · 150,537
 IMBERT Armand · 267,268,270,271,274,538
 ISRAEL Giorgio · 93
 IZOARD Célia · 350

J

JARDILLIER Pierre · 377,470,524
 JARRIGE François · 172,524
 JEAMMAUD Antoine · 22,527
 JEAN Rémy · 357
 JEANNEROD Marc · 43
 JEAN-PAUL II · 337,515,550
 JOAS Hans · 43
 JOBERT Annette · 35,176,185,283,303,518
 JOBERT Guy · 39
 JOINT-LAMBERT Odile · 29,31,537
 JOLIVET Patrick · 244,247,518
 JORDAN John · 498,523
 JOURDAN Marc · 190,524
 JUDET Pierre · 179,537
 JUSTET Luc · 356,478,524

K

KALUGINA Ekaterina · 410,545
 KAMINSKI Monique · 315,531
 KANT Emmanuel ·
 13,27,111,113,117,118,119,120,121,122,154,342,343,
 487,519,524,532
 KARASEK Robert A. · 22,74,397,398,524,538,544
 KERAUDREN Pierre · 168
 KERGOAT Danièle · 426,428,429,523,537

KERGUELEN Alain ·
 55,311,355,359,361,364,366,387,440,523
 KEUFER Auguste · 256,282
 KEYNES John Maynard · 129
 KINTZUGER André · 3,44
 KRANKLADER Elodie · 315,543

L

LABICA Georges · 146,147,163
 LABOULAIS Lucie · 185,548
 LABRUYERE Chantal · 391,533
 LACHAMBRE Guy · 94,290,546
 LACHELIER Jules · 113
 LACOMBLEZ Marianne · 46,530
 LACROIX Dominique · 329
 LACROIX Jean · 307,329,331,332,334,335,338,523,532
 LAHY Jean-Marie ·
 260,265,266,268,270,271,273,275,281,426
 LALANDE André · 113,114,468,524
 LALLEMENT Michel · 17,35,176,185,283,303,518,524
 LAMARD Pierre · 179,180,521
 LAMBERT Caroline · 436
 LAMBERT Marion · 433,434,538
 LANG Nathalie · 70,528
 LANG Thierry · 315,531
 LAUGIER Henri · 260
 LAUTIER François · 430,431
 LAVIALLE Christophe · 142,524
 LAVILLE Antoine ·
 34,46,55,215,273,311,313,353,354,355,358,359,361,3
 64,366,384,387,440,523,525,538,542,546
 LAVOIE Marc · 36,550
 LAZZARATO Maurizio · 17,525
 LE BIANIC Thomas ·
 260,265,267,268,271,272,273,274,279,525,538
 LE BLANC Guillaume · 351,525
 LE BORGNE Catherine · 538
 LE CHATELIER Henry · 270,280,281
 LE GOFF Jacques · 339,487,488,525
 LE GUILLANT Louis · 108,418,419,420,421,525,538
 LE JOLIFF Gérard · 70,528
 LE PLAY Frédéric · 220
 LECLERC Annette · 315,531
 LECUYER Bernard-Pierre · 192,197,538
 LEDUC Sylvain · 397,531
 LEGER Micheline · 97,538
 LEGERON Patrick · 400,545
 LEIBNIZ Gottfried Wilhelm · 117
 LEMERCIER Claire · 192,538
 LEON XIII · 248,249,250,550
 LEONARD Mathieu · 162,215,525
 LEONTIEV Alexis · 360,459,525
 LEPLAT Jacques · 74,311,360,449,521,525,538
 LETERRIER Jean-Michel · 248
 LEVAIN Myriam · 509,525
 LEVASSEUR Pierre Emile ·
 109,169,170,173,185,192,227,525
 LEVET Pascale · 104
 LICHTENBERGER André · 25,548
 LINHART Danièle · 78,489,511,525,538
 LINHART Robert · 525,539
 LIVET Pierre · 43,434,525
 LOCASTRO Pierre · 378
 LOCHOUARN Didier · 362,363,380,533,543
 LORENZ Edward · 395

LORIOLE Marc · 71,405,407,533,539
LOUIS IX · 174
LOUIS-PHILIPPE · 213
LUCIANI Jean · 25,256,282,525
LUTZEN Kim · 74,534

M

MACHEREY Pierre · 346,347,525
MACHU Laure · 29,31,537
MAGAUD-CAMUS Isabelle · 394
MAGNIN Fabien · 255
MAILLIOT Stéphanie · 447,456,457,477,526
MALET Jean-Baptiste · 214,313,526
MALRAUX André · 415,526
MANDEVILLE Bernard ·
13,122,123,124,125,126,127,128,129,131,133,136,15
3,205,526
MANIER Bénédicte · 526
MARCEL Gabriel · 503,526
MARCHAND Olivier · 476,539
MAREY Etienne-Jules · 265
MARGLIN Stephen · 181
MARIE DE SAINT-GEORGES Pierre · 241,242
MARRAS William S. · 354,536
MARTIN Christian · 46,97
MARX Karl ·
13,27,29,32,33,99,109,112,123,129,130,133,134,135,
136,137,139,140,142,144,145,146,147,148,149,150,1
51,152,153,154,155,156,157,158,159,160,161,162,16
3,164,165,171,172,178,187,191,199,200,201,202,204,
207,208,215,216,239,303,315,357,370,374,375,416,4
17,430,442,457,469,488,492,495,496,501,513,518,51
9,523,526,529,537,542,548
MARY DIT CORDIER Aurélie · 367,546
MAUGERI Salvatore · 80
MAURRAS Charles · 338
MAYO Elton · 339,472
MCLEOD Hugh · 251,542
MEHL Dominique · 480
MENARD Bernard · 3,42,44
MERLEAU-PONTY Maurice ·
77,120,345,424,425,451,526
MIAS Arnaud · 35,176,185,283,303,518
MICHAUD Stéphane · 200,526
MILL John Stuart · 241
MILLERAND Alexandre · 25,548
MIOCHE Philippe · 179,180
MIRBEAU Octave · 418,526
MITTERRAND François · 481
MOLINIE Anne-Françoise · 39,539,553
MOLINIER Pascale · 67,68,79,95,419,420,421,526
MONOD Hugues et Janine · 269,539
MONTELLH Bernard ·
77,167,446,450,479,482,497,514,532
MOREAU Paul · 329,332,338
MORICEAU Caroline · 172,189,430,526,545
MORIN Edgar · 105,257,447,449,526
MORIN Marie-Laure · 475,539
MOSCAROLA Jean · 37,532
MOTHE Daniel · 43,490,527,534
MOTTEZ Bernard · 164,233,272,282,302,539
MOUILLARD Sarah ·
77,167,446,450,479,482,497,514,532
MOULIER-BOUTANG Yann · 514,539

MOUNIER Emmanuel ·
307,329,330,331,332,333,334,336,337,527
MOURIAUX René · 251,479,480,512,527
MOUTET Aimée ·
260,293,298,301,320,389,390,527,537,539
MUGFORD Sam T. · 344,541
MURARD Lion · 177,181,186,187,193,196,198,527

N

NANSOT Jean-Jacques · 30,539
NARCY Michel · 114,520
NASSE Philippe · 400,545
NEFFA Julio César · 384,387,539
NOBLEMAIRE Gustave · 375,548
NOEL Christine · 99,453,536,539
NOIRIEL Gérard · 246,539
NORMANBY Constantine Henry (Lord) · 241
NOUROUDINE Abdallah · 42,297,389,442,515,527,539
NOVEL Anne-Sophie · 513,527

O

OBENICHE Jean-Baptiste · 36,377
ODDONE Ivar · 46,388,527
OGIEN Albert · 59,62,93,94,352,413,454,527,540
OLIVIER Jean-Marc · 179,527,540
OMBREDANE André · 355,522
ORBAN Edouard · 513,540
OTTAVI Alain · 40,97,521
OUVRIER-BONNAZ Régis · 275,527
OWEN Robert ·
14,213,220,221,222,223,224,225,226,227,239,248,47
2,548

P

PACAUD Suzanne · 275,278,313,355,358
PACHERIE Elisabeth · 43
PALMER THOMPSON Edward · 109
PAPIN (sœurs) · 418,419,538
PARENT-DUCHATELET Alexandre · 168
PARENT-THIRION Agnès · 409
PASCAL Martine · 70,528
PASSERON Jean-Claude · 418,519
PASSERON Vladimir · 315,544
PATISSIER Philibert · 188
PAUGAM Serge · 20,511,527
PAVLOV Ivan · 259
PAYAN Déborah · 366,553
PEAUCELLE Jean-Louis · 130,281,289,292,540
PECOT Perrine · 367,546
PELISSIER Jean · 22,527
PELLETIER Julien · 374,545
PENIN Marc · 498,527
PERDIGUIER Agricol · 173,175,548,549
PERRAUDIN Corinne · 395,543
PERROT Marguerite · 379,540
PERROT Michelle · 177,181,200,209,218,255,528,540
PESCREMINOZ Alexia · 332
PETIT Héloïse · 247,296,297,474,528
PETIT Johann · 45,46,98,369,372,396,436,437,528,536
PETTY William · 136

PEUGNY Camille · 418,528
 PEURICHARD Hubert · 40,47,50,89
 PEZET Anne · 436,528
 PIERON Henri · 266
 PILLON Thierry · 303,473
 PIOTET Françoise · 31,32,391,392,540
 PITTI Laure · 422,540
 PLACE Dominique · 315,543
 PLATON · 115,122,528
 POITOU Jean-Pierre · 55
 POLITZER Georges · 108,259,528
 PONTHEUX Sophie · 427
 POUGET Michel · 282,283,286,528
 PREVOTAT Jacques · 338
 PREVOT-CARPENTIER Muriel ·
 1,42,57,62,63,65,67,68,69,71,72,73,75,77,79,81,82,83
 ,88,89,94,97,108,290,356,365,412,444,450,456,470,5
 45,552,553
 PROCACCI Giovanna · 187,197,205,243,528
 PROUDHON Pierre-Joseph · 239
 PUECH Isabelle · 68,106,395,396,398,400,402,412,519

Q

QUETELET Adolphe · 219

R

RABARDEL Pierre · 70,436,437,528,537
 RABINBACH Anson · 259,528
 RAMAZZINI Bernardino ·
 14,170,188,189,190,191,192,193,194,549
 RASHID Moïse · 44,61
 RE Alessandra · 46,388,527
 REGNAUT Alain ·
 57,62,63,65,67,68,69,71,72,73,75,77,79,81,82,83,88,8
 9,97,108,365,412,444,450,456,470,552
 RENAULT Emmanuel · 504,528
 REUHLIN Maurice · 265
 REVUZ Christine · 39,553
 RIBEILL Georges · 265,268,270,271,426,540
 RICHELLE Marc · 259,540
 RIGONDAUD Sophie · 430,545
 RIOT Stéphane · 513,527
 ROBE Jean-Philippe · 500,528
 ROLLET Henri · 249,528
 ROSANVALLON Pierre · 497,500,532
 ROTH Xavier · 341,342,528,540
 ROUSSEAU Sandrine · 471,540
 ROUSTANG Guy · 383,384,386,424,523
 ROY Delphine · 427,540
 ROY Donald · 281,313,528,540

S

SAINT-SIMON (comte de) · 213,215,239
 SANDRET Nicolas · 394
 SARACENO Marco · 261,262,263,264,265,267,269,529
 SARAZIN Béatrice · 37,104,105
 SARKOZY Nicolas · 17
 SCHMIDT Jean-Paul · 298,302,540
 SCHREIBER Amandine · 427

SCHWARTZ Yves ·
 1,3,17,18,21,23,24,42,43,44,46,55,56,57,62,63,64,65,
 67,68,69,71,72,73,75,77,79,80,81,82,83,88,89,94,97,9
 9,100,101,102,103,108,137,148,150,155,158,161,163,
 164,167,170,177,181,236,245,246,251,258,278,287,2
 88,303,308,309,326,344,345,346,347,349,355,356,35
 7,362,365,397,412,417,420,424,425,427,437,438,439,
 440,441,442,443,444,445,446,449,450,451,452,453,4
 55,456,457,459,462,464,466,470,478,479,482,491,49
 2,495,496,497,499,503,506,507,508,511,512,514,529,
 532,536,541,545,552,553,563
 SCHWEITZER Jean-Michel · 545
 SCHWEITZER Sylvie · 185,510,529
 SCIALDONE Antonio · 344,541
 SEARLE John Rogers · 43,55,529
 SEGRETTIN Blanche · 497,500,529,532
 SEN Amartya · 432,529,541
 SERIS Jean-Pierre · 125,126,130,132,133,134,136,529
 SERVERIN Evelyne · 473
 SEVE Lucien · 154,471,529,541
 SIEGRIST Johannes · 397,541
 SIMONET Pascal · 91,94,541
 SINTOMER Yves · 483,541
 SKEFFINGTON Alastair · 344,541
 SKINNER Burrhus Frederic · 259
 SMITH Adam ·
 13,17,122,124,128,129,130,131,132,133,134,136,137,
 138,139,140,141,142,143,174,190,191,204,272,316,5
 29,531,540
 SMITH Alison M. · 344,541
 SMITH John · 128
 SOUVET Louis · 422
 SPINOZA Baruch · 435,438,529
 SPONEM Samuel · 436,528
 STOCKHAMMER Engelbert · 36,550
 SUPIOT Alain · 22,29,176,374,473,475,527,529,541

T

TAIBI Nadia · 309,310,326,463,530,542
 TAYLOR Charles · 43
 TAYLOR Frederick Winslow ·
 14,43,134,159,259,260,271,273,279,280,281,282,283,
 284,285,286,287,288,289,290,293,294,296,302,303,3
 20,325,349,388,422,528,530,540
 TAYLOR Miles · 251,542
 TCHOBANIAN Robert · 30,31,32,33,38,530
 TEIGER Catherine ·
 34,46,56,214,266,312,313,324,354,355,356,357,371,3
 84,530,538,542,546
 TERRIER Didier · 179,196,530
 THAREAUT Louis · 215,313,355,542
 THEORELL Töres · 74,398,524,534
 THERY Laurence · 46,83,95,297,530
 THERY Michel · 432,433,542
 THEUREAU Jacques · 190,396,524,530
 THEVENOT Nadine · 247,296,297,474,528
 THIERS Adolphe · 29
 THOMAS Albert · 169,293,294,549
 THOMAS Emile · 240
 THOMPSON Edward Palmer ·
 128,138,172,177,179,182,183,184,190,201,209,219,2
 22,223,224,530,542
 THORNDIKE Edward · 259
 TISSIER Julia · 509,525
 TISSOT Laurent · 179,180,521

TOCQUEVILLE Alexis (de) · 29
 TOLMAN Edward Chace · 259
 TOSEL André · 452,466,518
 TOULOUSE Edouard · 266,267,269,278
 TOULOUZE Ernest · 376,549
 TOURNE Mathias · 367,546
 TRACOL Matthieu · 337,480,481,530
 TREDE Monique · 444,530
 TRENTIN Bruno · 295,310,317,408,530
 TRICOT Jules · 114,116
 TRISTAN Flora ·
 14,145,155,162,200,201,208,209,210,211,212,213,21
 4,215,218,229,234,426,526,530
 TROSA Sylvie · 50,62,530
 TRUDEL Louis · 78,397,543

U

UGHETTO Pascal · 34,103,404,405,445,530
 UZAN-CHOMAT Sylvette · 96,97,538

V

VALENTIN Michel · 188,219,530
 VALEYRE Antoine · 395,542,543
 VALLERY Gérard · 397,531
 VAN BELLEGHEM Laurent · 367,546
 VAN DER DOELEN Bas · 354,536
 VATIN François ·
 148,164,167,199,202,204,206,207,265,267,268,271,2
 74,278,283,284,288,295,296,302,303,346,417,473,53
 1,532,538,542
 VAUBAN · 281,540
 VENNEN Bernadette · 46,542
 VERDIER Françoise · 546
 VERLEY Patrick · 180,181,531
 VERO Josiane · 432,433,434,538,542
 VEZINA Michel · 78,397,543
 VIALATOUX Joseph ·
 307,329,332,335,338,455,523,531,534,537
 VIGARELLO Georges · 188
 VIGNA Xavier · 422,531
 VILBROD Alain · 428,429,523

VILLERME Louis René ·
 14,139,145,170,185,187,188,191,192,193,194,195,19
 6,197,203,204,205,206,208,209,218,222,234,531
 VILLIERS Claire · 40,97,521
 VINCENT-BUFFAULT Anne · 430,545
 VIVIANI René · 268,269
 VOLKOFF Serge ·
 23,35,39,370,393,394,398,400,402,403,407,409,411,4
 12,523,539,543,545,553
 VUILLON Bernard · 522

W

WALKOWIAK Emmanuelle · 410,545
 WALRAEVENS Benoît · 142
 WALTISPERGER Dominique · 394
 WASZEK Norbert · 122,124,130,131,132,137,143,531
 WATSON Johan Broadus · 343
 WEBB Beatrice et Sydney · 478,549
 WEBER Ernst Heinrich · 259,261,262
 WEBER Max · 70,261,283
 WEIL Simone ·
 14,29,47,48,145,147,183,246,276,280,281,282,295,30
 7,308,309,310,311,312,313,314,315,316,317,318,319,
 320,321,322,323,324,325,326,327,328,329,333,334,3
 51,370,391,416,457,463,487,493,495,523,530,531,53
 7,541,542
 WEILL-FASSINA Annie · 275,527
 WILD Magali ·
 57,62,63,65,67,68,69,71,72,73,75,77,79,81,82,83,88,8
 9,97,108,365,412,444,450,456,470,552
 WILSON John R. · 354,536
 WINFORT Victor W. · 237,549
 WINOCK Michel · 63,518
 WISNER Alain ·
 99,297,324,353,354,355,358,359,361,365,366,367,36
 8,370,408,522,531,546
 WOLF Christian · 117
 WUNDT Wilhelm · 260

Z

ZOLA Emile · 20,22,276,531
 ZYLBERMAN Patrick ·
 177,181,186,187,193,196,198,527